

عدد خاص

المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب



دورية - علمية - محكمة

في هذا العدد

- شُبه الإرهابيين والرد عليها. د. ناصح بن ناصح البقمي
- حماية الحق في الحياة الخاصة في مواجهة جرائم الحاسب الآلي والإنترنت. د. أسامة بن غانم العبيدي
- أجهزة الضبط القضائي وعلاقتها بالنيابة العامة: الوظيفة والإشكاليات. د. سعيد البرك السكوتي
- التنظيمات الأمنية الفلسطينية: دراسة ميدانية. د. رفيق محمود المصري
- جريمة التعذيب: دراسة مقارنة. د. عماد محمود عبيد
- حقوق المرأة العاملة وفق قانون العمل اليمني: دراسة مقارنة. د. محمد علي الشرفي
- حوادث الطرق في مصر: دراسة أمنية مكانية. د. عصام محمد إبراهيم

بمناسبة انعقاد مؤتمر اتحاد الجامعات العربية بالجامعة

السنة

٢٣

المجلد ٢٣ العدد ٤٦ ربيع الآخر ١٤٢٩ هـ. تصدرها جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

ردمك: ١٢٤١ - ١٣١٩



حقوق المرأة العاملة

وفق قانون العمل بالجمهورية اليمنية: دراسة مقارنة

د. محمد علي عبدالله الشرفي (*)

١ - المقدمة

الجمهورية اليمنية خلال العقود الأخيرة من القرن العشرين، وبداية القرن شهدت الواحد والعشرين نهضة تشريعية واسعة شملت كل المجالات. وعلى كل المستويات التشريعية، الدستورية، والإدارية، والجنائية، والمدنية، والأحوال الشخصية، ونظم العمل، والتأمينات الاجتماعية وغيرها.

ومما لا شك فيه أن هذه التشريعات قد أولت المرأة اهتماماً لا يقل عن ما أولته الرجل، في كل المجالات.

ولقد حددت المادة ((٣١)) من دستور الجمهورية اليمنية ذلك الحق بأن ((النساء شقائق الرجال، ولهن من الحقوق والواجبات ما تكفله وتوجبه الشريعة، وينص عليه القانون)).

ويعني ذلك أن للمرأة حقوقاً، وعليها واجبات، وفق ما تكفله الشريعة الإسلامية الغراء، وما يقرره القانون، ويقصد بالقانون، كل قانون ينظم الحياة الاجتماعية، ومن ذلك القانون المدني، وقانون العمل، والقانون الجنائي، وقانون الأحوال الشخصية، وغيرها.

وإذا كان العمل هو مصدر الرزق للإنسان، فإنه ليس حكراً على الرجل وحده، بل إن للمرأة الحق في أن تسهم في الحياة، وتتكاتف مع أخيها الرجل وتعمل في أي مجال من المجالات التي تستطيع العمل فيها بما لا يتعارض مع خصوصياتها، باعتبارها

(*) أستاذ القانون المدني المساعد، كلية الشريعة والقانون بجامعة صنعاء - الجمهورية اليمنية.



أمّاً وزوجه ، وربة بيت ، وما لا يتعارض مع تكوينها الجسماني ، وحرمتها ، وكرامتها ، ولهذا جاء في المادة ((٢٤)) من الدستور اليمني ما نصه ((تكفل الدولة تكافؤ الفرص لجميع المواطنين ، سياسيا ، واقتصاديا واجتماعيا ، وثقافيا ، وتصدر القوانين لتحقيق ذلك)) كل فئات المجتمع من الرجال والنساء .

كما أن الدستور نص على أن المجتمع اليمني يقوم على أساس التضامن الاجتماعي ، وهو ما يعني أن التضامن بين الرجل والمرأة من باب أولى .

وهذا ما نصت عليه المادة ((٢٦)) من الدستور اليمني إذ جاء فيها ((الأسرة أساس المجتمع ، قوامه الدين ، والأخلاق ، وحب الوطن ، ويحافظ القانون على كيانها ويقوي أواصرها)) . ومكونات الأسرة الرجل والمرأة وما يخلفانه من الذرية . ويستخلص مما ذكر أن الدستور اليمني قد كفل للمرأة حقوقها كاملة مثل الرجل ، ما عدى ما يتعارض مع تكوينها العضوي والفسولوجي ، باعتبارها أمّاً ، وزوجة ، وربة بيت ، ومربية للأجيال .

وإذا كانت كل القوانين قد أولت المرأة حقوقها ، ونصت صراحة بما يكفل تلك الحقوق فإن قانون العمل قد أولاه رعاية خاصة تتمشى مع طبيعتها العضوية والفكرية بما لا يخل بحقوقها المادية والمعنوية ، فلا ينقص من الأجر إذا كانت في العمل نفسه مع الرجل ، ولا ينقص من مركزها في العمل بسبب أنوثتها .

وسوف نتناول في هذا البحث حقوق المرأة العاملة بموجب قانون العمل اليمني ، دراسة ومقارنة بقانون العمل المصري والسعودي ، من حيث الحقوق العامة ، والحقوق الخاصة ، وكذلك الأعمال التي تحظر عليها بسبب تكوينها الجسماني ، أو بسبب تعارض تلك الأعمال مع العقيدة والأخلاق والتقاليد الاجتماعية ، وليست ثمة تفضيل قانوني معين أو نظام على نظام آخر ، أو مطلق مزايا ينسب إلى أحد هذه القوانين وإنما هي مقارنة اقتضتها الدراسة وفق البحث العلمي الذي ينشد التصنيف والتوضيح .

٢ - أهمية البحث

إن البحث في موضوع حقوق المرأة العاملة هو أمر بالغ الأهمية ويظهر ذلك من وجوه متعددة أهمها :





حقوق المرأة العامل وفق قانون العمل بالجمهورية اليمنية

- أ- معرفة حالات الاتفاق والتباين بين القوانين المقارنة ، سواء المتعلقة بالحقوق والواجبات ، أو ساعات العمل ، والأجور ، والإجازات ، أو طبيعة العمل الذي يمكن للمرأة أن تعمل فيه ، والعمل المحظور عليها مزاويلته .
- ب- كيف نظم قانون العمل اليمني الحقوق التي تضمنتها الاتفاقيات الدولية بشأن عمل المرأة .
- ج- إظهار الحقوق التي كفلها القانون للمرأة العاملة ، بحيث تستطيع المرأة أن تدافع عن حقوقها القانونية .
- د- تنبيه أصحاب العمل بما أوجبه القانون للمرأة من مزايا ، وخصوصيات ، لكي لا تحرم منها .

١ . الحقوق العامة، والخاصة للمرأة العاملة

نتناول في هذا المبحث الحقوق العامة للمرأة العاملة التي تضمنها قانون العمل اليمني ، مقارنة بما تضمنه قانون العمل المصري ، ونظام العمل والعمال السعودي ، ونعني بالحقوق العامة تلك التي تشترك فيها المرأة مع الرجل كالأجر ، والإجازات العامة ، وإصابات العمل ، ومكافأة نهاية الخدمة كما نتناول بعد ذلك الحقوق الخاصة التي منحها القانون ، كونها امرأة ، مثل التخفيف في ساعات العمل أثناء الحمل والرضاعة ، وإجازة الوضع ، وإجازة العدة وسوف نجعل لك نوع من نوعي الحقوق مطلباً مستقلاً .

١ . ١ الحقوق العامة للمرأة العاملة

هناك حقوق عامة تستحقها المرأة على حد سواء مع الرجل دون تمييز بسبب الأنوثة ، وذلك في الأعمال التي تشترك فيها مع الرجل ، كالتدريس والطب ، والتمريض ، والإدارة ، وغيرها من الأعمال التي تقوم بها المرأة ولا يجوز التمييز بينهما بسبب الجنس ، فهي تستحق الأجر كأخيها الرجل ، وتستحق الإجازة السنوية ، وإجازات المواسم والأعياد كما لها الحق في التعويض عن إصابات العمل والمرض





المهني ، والحق في الرعاية الصحية ومكافأة نهاية الخدمة ، ، وسوف نوضح هذه الحقوق في فروع أربعة :

الفرع الأول : الحق في الأجر .

الفرع الثاني : الحق في الإجازات .

الفرع الثالث : الحق في التعويض عن إصابات العمل ، و المرض المهني .

الفرع الرابع : مكافأة نهاية الخدمة .

١ . ١ . ١ الحق في الأجر

يعتبر الأجر عنصراً رئيسياً من عناصر عقد العمل ، وهو المقابل الذي يدفعه صاحب العمل للعامل نظير العمل الذي يقوم به بحسب العقد ، سواء كان الأجر نقداً أم عينا ، كأن يكون الأجر بالقطعة^(١) و نتناول استحقاق المرأة للأجر مثل الرجل ، في القوانين التي نقارنها :

أولاً: في قانون العمل اليمني

قانون العمل اليمني نص على منح المرأة أجرها مقابل العمل الذي تقوم به مثل أخيها الرجل ، دون تمييز بينهما بسبب الجنس ، إذا كانا في نفس العمل ، ونفس التخصص ، و هو ما نصت عليه المادة ((٤٢)) من قانون العمل ، بأنه ((تساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل ، وحقوقه ، وواجباته ، وعلاقته ، دون تمييز ، كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي ، والأجور ، والتدريب ، والتأهيل ، والتأمينات الاجتماعية ، ولا يعتبر في حكم التمييز ما يقتضيه مواصفات العمل ، والمهنة)) .

(١) شرح أحكام قانون العمل للباحث الطبعة الثانية سنة ٢٠٠٤ م منشورات مركز أوان للخدمات الإعلامية والطباعة والنشر ، صنعاء ، ص ١٩٩ .





حقوق المرأة العامل وفق قانون العمل بالجمهورية اليمنية

وهذا النص واضح في وجوب مساواة المرأة بالرجل في كل ما يتصل بالعمل ليس في الأجر وحسب، وإنما في كل الحقوق، والواجبات^(١)، وهو ما نوضحه في الحقوق الأخرى التي سوف نتناولها في موضعها إن شاء الله تعالى .

ثانياً: في قانون العمل المصري

أكد قانون العمل المصري على حق المرأة بأن تأخذ أجرها مثل الرجل في المادة ((١٥١)) إذ تنص على أنه ((مع عدم الإخلال بالمواد التالية يسري على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة للتشغيل دون التمييز في العمل الواحد))^(٢).

وهذا النص يشمل كل الحقوق التي تضمنها قانون العمل، وبالتالي فإنه يسري على الرجل والمرأة دون تمييز، وهو تفسير للمبادئ العامة في الدستور المصري، التي تنص على أن تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة، وعملها في المجتمع، ومساواتها بالرجل في كل المجالات .

والفقرة ((١)) من المادة ((١)) من قانون العمل تعرف العامل بأنه ((كل شخص طبيعي يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه)).

والشخص الطبيعي هو الرجل والمرأة، وهو ما يعني أن القانون لا يفرق بين العمال من حيث الجنس^(٣).

كما قد نص في المادة ((١٥١)) على عدم الإخلال بالنصوص الأخرى التي، تعني بكيفية تشغيل النساء، والحقوق الخاصة بالمرأة والتي ستتكمّل عنها لاحقاً عند الحديث عن الحقوق الخاصة بالمرأة.

(١) الجمهورية اليمنية من الدول التي صادقت على الاتفاقية الدولية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة بتاريخ ١٨ ديسمبر ١٩٧٩ م وصادقت عليها بتاريخ مايو ١٩٨٤ م واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٠٠) بشأن مساوات المرأة في الأجر عن العمل ذي قيمة متساوية والصادرة ١٩٥١ م وصادقت عليها الدولة في ١٩٧٦ م.

(٢) قانون العمل المصري رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ م.

(٣) المرجع السابق، ص ٧٨٦

ثالثاً: في نظام العمل والعمال السعودي

إذا كان قانون العمل اليمني ، وقانون العمل المصري قد نصا صراحة بأن تتساوى المرأة مع الرجل في الحقوق والواجبات ، ومنه الأجر في الأعمال المتساوية ، فإن نظام العمل السعودي يستخلص منه في نص المادة (٣) سالفه الذكر الذي تقضي بمساوات المواطنين في كل الحقوق والواجبات وأن المرأة تستحق نفس الأجر الذي يتقاضاه الرجل في العمل الواحد ، فإذا كانت طيبة مثلاً فهي تستحق الأجر مثل أخيها الرجل إذا كان طيباً دون تمييز بسبب الجنس .

وكما يستخلص من نص المادة ((٥)) الفقرة ((٧)) من نظام العمل والعمال السعودي ، التي تعرف العامل بأنه ((كل شخص يعمل لمصلحة صاحب العمل ، وتحت إشرافه ، وإدارته)) والشخص اسم للجنس ، ذكراً أو أنثى^(١) .

ونرى ان عدم النص في النظام على استحقاق المرأة العاملة للأجر مثل الرجل ، قد يسمح لأصحاب العمل بالتعاقد مع المرأة بأجر أقل من الرجل في الأعمال المتساوية ، بحجة أن المرأة تأخذ إجازات إضافية أكثر من الرجل .

١ . ١ . ٢ الحق في الإجازات

تعريف الإجازات .

تتعدد الإجازات المقررة للعاملين ، وأهمها الانواع الآتية :

أولاً: الإجازة السنوية

وهي الأيام التي حددها القانون كاستحقاق للعامل أو العاملة يأخذتها خلال العام الذي يقضيه العامل أو العاملة في العمل لدى صاحب العمل^(٢) .

(١) نظام العمل والعمال السعودي رقم م / ٢١ لسنة ١٣٨٩ هـ .

(٢) عبد الودود يحيى : المرجع السابق ، ص ، ٢٣ ؛ وعلي عوض حسن : المرجع السابق ، ص ، ٣٣٢



ثانياً: الراحة الأسبوعية

لابد للعامل أن يأخذ قسطاً من الراحة ليستعيد نشاطه من عناء العمل طوال ستة أيام متواصلة ، لذلك تقرر قوانين العمل راحة أسبوعية للعامل ، هي يوم من كل أسبوع بأجر ، يلتزم به صاحب العمل للعامل .

ثالثاً: إجازة المناسبات

يقصد بإجازة المناسبات ، الأيام التي تمنح لكل العمال في القطاع الحكومي وغيره بمناسبة قد تكون وطنية ، أو دينية ، أو عالمية .

رابعاً: الإجازة المرضية

هي الأيام التي تمنح للعامل أو العاملة عندما يتعرض أو تتعرض لمرض يتوقف بسببه عن العمل وتقضي قوانين العمل بمنح العامل الذي يتعرض لمرض إجازة مرضية بأجر محدد لمدة تختلف من قانون إلى آخر .

خامساً: الإجازة الاضطرارية

هي التي تمنح للعامل إذا حصل له أي ظرف طارئ ولم يستطع إبلاغ صاحب العمل في وقته ، فالقانون منح العامل هذه الإجازة وتختلف مدتها من قانون إلى آخر .

سادساً: إجازة الحج

تمنح إجازة لأداء فريضة الحج كونه ركناً من أركان الإسلام ، وهو فريضة واجبة على كل مقتدر ، من المسلمين والمسلمات .

١ - الإجازة السنوية

أ - في القانون اليمني :

قانون العمل اليمني فرض للعامل أو العاملة إجازة سنوية لمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً عن كل سنة قضائها العامل أو العاملة لدى صاحب العمل بأجر كامل ، وبواقع يومين ونصف عن كل شهر ، وعدم احتساب أي إجازة تقل عن يومين للمرة الواحدة من الإجازة السنوية ، ولا يجوز حرمان العامل أو العاملة من هذه الإجازة ، إلا أنه

يجوز أن يتفق الطرفان على تجزئة الإجازة على فترات بين العام المستحق للإجازة والعام التالي .

ولا يجوز خصم إجازة المناسبات والأعياد من الإجازة السنوية ، كما لا تحتسب للعامل إذا جاءت إجازة المناسبة أثناء تمتعه بالإجازة السنوية ، ولا يجوز -أيضا- استبدال الإجازة السنوية بالبدل النقدي^(١) ، إلا في حالة ما إذا كان العامل قد أنهى عمله مع صاحب العمل بأي طريقة من طرق الإنهاء^(٢) .

وللمرأة الحق في الإجازة السنوية مثل الرجل ، مدتها ثلاثين يوما عن كل سنة قضتها عند صاحب العمل ، وبنفس الشروط التي حددها القانون ، وبأجر كامل^(٣) . ولا يجوز إنقاصها ، أو خصمها من الإجازات الخاصة التي تتمتع بها المرأة . وتستفيد من إجازتها السنوية في حالة تعرضها لمرض عادي - غير مرض الوضع -

(١) النص القانوني يحرم استبدال الإجازة بالنقد مهما كانت الظروف ، لكننا نرى أنه في حالة انتهاء العقد ولم يستفد العامل بأجازته السنوية للعام الذي انتهى العقد معه أو كانت له أجازات تراكمية من أعوام ماضية ، فإنه يستفيد من البدل النقدي ، راجع مؤلفنا شرح أحكام قانون العمل : المرجع السابق : ص ، ٢٣٧ .

(٢) شرح أحكام قانون العمل : المرجع السابق : ص : ٢٣٦ وقد نصت المادة رقم ((٧٩)) من قانون العمل على مايلي :

« ١ - يستحق العامل إجازة لا تقل عن ثلاثين يوما بأجر كامل عن كل عام من الخدمة الفعلية ، وبمعدل لا يقل عن يومين ونصف عن كل شهر ، ٢ - لا تحسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الإجازات والعطل الرسمية ، التي تقع أثناء تمتع -العامل بأجازته السنوية ، ٣ - لا يجوز أن تقل الإجازة الممنوحة للعامل من حساب أجازته السنوية عن يومين على الأقل في المرة الواحدة ، ٤ - على صاحب العمل أن يمنح العامل أجازته المستحقة سنويا ، غير أنه يجوز لأسباب تتعلق بمصلحة أحد الطرفين أن يؤجل استخدام نصف الإجازة للعام التالي ، ٥ - يستمر العمل بنسب ومعدلات الإجازة المكتسبة للعامل بالشروط الأفضل ، ٦ - لا يجوز للعامل أن يتنازل عن أجازته السنوية مقابل تعويض نقدي ، ٧ - يجوز بقرار من الوزير زيادة معدلات الإجازة لبعض المهن وفئات العمال» .

(٣) الجمهورية اليمنية من الدول التي صادقت على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٣٢) بشأن الإجازة السنوية مدفوعة الأجر الصادرة عن المنظمة عام ١٩٧٠م وصادقت عليها اليمن بتاريخ ١ نوفمبر ١٩٧٦م .



حقوق المرأة العامل وفق قانون العمل بالجمهورية اليمنية

عندما تكون استنفدت فيه إجازتها المرضية، ولا يجوز حرمان العاملة من حقوق الإجازة، ومن حقها المطالبة بها، ومن واجب صاحب العمل أن يمنحها هذا الحق.

ب - في قانون العمل المصري:

يختلف القانون المصري عن القانون اليمني في تحديد الإجازة السنوية، إذ تدرج في تحديدها بحسب مدة العمل على النحو التالي :

- ١ - لا يمنح الإجازة إلا بعد مرور ستة أشهر على العقد.
 - ٢ - يمنح إجازة للسته الأشهر الأولى مدتها خمسة عشر يوماً فقط^(١).
 - ٣ - تزداد الإجازة الى ٢١ يوماً من السنة الثانية .
 - ٤ - اذا مضى في العمل عشر سنوات فإن الإجازة السنوية تكون ثلاثين يوماً وكذلك إذا كان عمر العامل تجاوز الخمسين عاماً.
 - ٥ - يجوز زيادة الإجازة لمدة سبعة ايام على المقرر في الفقرة (٢-٣) إذا كانت الأعمال شاقة ويحدد الوزير المختص تلك الأعمال الشاقة^(٢).
- وتستحق المرأة الإجازة السنوية مثل الرجل ، وبحسب التدرج المنصوص عليه في القانون ، سواء من حيث المدة التي أمضتها في العمل أم من حيث طبيعة العمل ، ويلاحظ ان القانون المصري قد منح العامل او العاملة الحق في إجازة مدتها ثلاثون يوماً متى بلغ سن الخمسين عاماً بغض النظر عن المدة التي قضاها في العمل ، وهذا الحكم غريب في نظام العمل ولا نعرف ما هو المعيار لهذا التخصيص ، أو إذا كانت تعمل في عمل شاق^(٣).

(١) صدر قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ م بدلاً عن القانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ م وقد حددت المادة (٤٧) الاجازة السنوية بـ (٢١) يوماً في السنة إن أمضى في الخدمة سنة كاملة وتزداد إلى (٣٠) يوماً حتى أمضى في الخدمة عشرة سنوات ولمن تجاوز عمره سن الخمسين عاماً وإذا قلت الخدمة عن السنة فتحسب الإجازة بحسب المدة التي قضاها بشرط ان يكون العامل قد أمضى ستة أشهر في العمل .

(٢) عبدالودود يحيى المرجع السابق ص ٤٦ ؛ وعلي عوض المرجع السابق ص ٣٦١ .

(٣) عبدالودود يحيى : المرجع السابق . ص ٣٥٦ ؛ وعلي عوض حسن : المرجع السابق . ص ٣٢٨ .





ج - في نظام العمل والعمال السعودي :

نظام العمل والعمال السعودي حدد للعامل أو العاملة إجازة سنوية مدتها ٢١ يوماً، وتكون بأجر كامل يدفع مقدماً، وتزداد الإجازة إلى ٣٠ يوماً متى أمضى العامل لدى صاحب العمل خمس سنوات متصلة الخدمة^(١).

وللمرأة وضع خاص مغاير لما هو مقر في القانونين اليمني والمصري ، فهي لا تستفيد من الإجازة السنوية إذا استفادت من إجازة الوضع ، أي أنها لا تجمع بين إجازتين في العام ، وسوف نبين ذلك عند الكلام عن الإجازات الخاصة بالمرأة إن شاء الله تعالى . ويستحق العامل أو العاملة الإجازة أو نسبته إذا ترك العمل قبل انتهاء العام^(٢).

مقارنة وترجيح بشأن الإجازة السنوية

أ - في قانون العمل اليمني:

حدد قانون العمل اليمني إجازة العامل أو العاملة السنوية بثلاثين يوماً يستحقها العامل أو العاملة بواقع يومين ونصف عن كل شهر كما سبق ، ودون ان يحدد وقتاً معيناً لالتحاق العامل أو العاملة بالعمل ، مما يعني ان العامل أو العاملة يستحق الإجازة السنوية أو جزءاً منها بغض النظر عن المدة التي قضاهما .

(١) تنص المادة (١٥٣) من نظام العمل والعمال السعودي بأنه ((يستحق كل عامل إجازة سنوية مدتها ٢١ يوماً بأجر كامل يدفع مقدماً . وتزيد الإجازة إلى ٣٠ يوماً متى أمضى العامل خمس سنوات متصلة وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً ويجب ان يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها ولا يجوز التنازل عنها ، او ان يتعاطى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها اثناء خدمته ، ولصاحب العمل ان يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل ، او بمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله ، وعليه اشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كاف لا يقل عن ثلاثين يوماً

(٢) منير فريد الدكيمي شرع نظام العمل والعمال السعودي المقارن : بدون دار نشر نسخة الطبع . ص ١٥٦-١٥٧ .





حقوق المرأة العامل وفق قانون العمل بالجمهورية اليمنية

ب - في قانون العمل المصري:

حدد قانون العمل المصري إجازة العامل أو العاملة السنوية بطريقة مجزأة بحسب مدة الخدمة كما سبق .

ج - في نظام العمل والعمال السعودي:

نظام العمل والعمال السعودي الجديد حدد الإجازة السنوية للعامل أو العاملة بـ ٢١ يوماً في السنة تزداد هذه الإجازة إلى ٣٠ يوماً متى أمضى العامل أو العاملة خمس سنوات متصلة لدى صاحب العمل .

وإذا نظرنا إلى أي من هذه القوانين أرجح وتحقيق مزايا أكبر للعاملة، نجد ان القانون اليمني هو الأرجح باعتباره قد حدد الإجازة لمدة ثلاثين يوماً دون ان يقيد تلك الإجازة بشروط معينة، مثل مضي مدة على بدء التعاقد أو تجزئة مدة الإجازة بحسب سنوات الخدمة .

٢ - الراحة الأسبوعية

أ - في قانون العمل اليمني:

حدد قانون العمل اليمني للعامل أو العاملة راحة أسبوعية لمدة يوم كامل بأجر كامل هو يوم الجمعة من كل أسبوع^(١)، وهو ما نصت عليه المادة ((٧٧)) إذ جاء فيها ((يكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية ويجوز إبدال هذا اليوم بيوم آخر من أيام الأسبوع بالنسبة لجميع العاملين أو بعضهم إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك)) وتستحق المرأة نفس الراحة الأسبوعية، ولا يجوز حرمانها من ذلك .

ب - في قانون العمل المصري:

قانون العمل المصري حدد للعامل أو العاملة يوم راحة في الأسبوع، بمعنى أنه لا

(١) اليمن صادقت على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٤) بشأن الراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية، الصادرة عام ١٩٢١ م، وصادقت عليها اليمن في ٢٩ يوليو ١٩٧٦ م .
(٢) السيد محمد السيد عمران : شرح قانون العمل المصري : منشورات دار المطبوعات الجامعية . الإسكندرية ، مصر ، سنة ١٩٩٩ - ٢٠٠٠ م ص ٤٢٠ .





يجوز تشغيل العامل او العاملة ، أكثر من ستة أيام في الأسبوع ، ولم يحدد يوم الراحة تاركاً ذلك لصاحب العمل الذي يحدد اليوم الذي يكون مناسباً بحسب ظروف وطبيعة العمل ، وأوجب على صاحب العمل وضع لائحة تحدد يوم الراحة^(٢) .

وللمرأة الحق في هذه الراحة الأسبوعية مثل الرجل ، ولا يجوز حرمانها منها بسبب الجنس ، أو لأي سبب آخر^(١) .

ج - في نظام العمل والعمال السعودي :

حدد نظام العمل والعمال السعودي يوم الجمعة الراحة الأسبوعية ، وتكون بأجر كامل .

وهو ما نصت عليه المادة ((١٠٧)) بان ((يوم الجمعة هو يوم الراحة الاسبوعية لجميع العمال ، ويجوز لصاحب العمل - بعد موافقة مكتب العمل المختص - أن يستبدل بهذا اليوم لبعض عماله أي يوم من أيام الأسبوع ، على أن يمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ولايجوز تعويض يوم الراحة الاسبوعية بمقابل نقدي ويكون يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل ، ولا يقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية))^(٢) .

مقارنة بشأن الراحة الاسبوعية:

لا يوجد خلاف بين القوانين محل الدراسة في حق الراحة الأسبوعية والتي تحدد بيوم واحد في الأسبوع ، ولأن القانون اليمني والنظام السعودي حددا يوم الجمعة هو يوم الراحة ، وبالتالي تكون الراحة لكل أصحاب العمل ، بينما القانون المصري لم يحدد اليوم وترك ذلك لإختيار صاحب العمل .

(١) علي عوض حسن : المرجع السابق : ص ٣٥٤ .

(٢) يقصد من تمكينهم من القيام بواجباتهم الدينية أداء صلاة الجمعة كونها جماعة لا يجوز تأخيرها إذ أن وقتها محدد وليست مثل صلاة الظهر الذي فيه متسع .



٢ - إجازات المناسبات والأعياد الدينية

أ - في قانون العمل اليمني:

يستحق العامل أو العاملة الإجازات التي تمنح لموظفي الدولة والقطاع العام والمختلط بمناسبة الأعياد الدينية ، والمناسبات الوطنية ، و العالمية^(١) .
وتستحق المرأة العاملة الإجازات نفسها ، ولا يجوز حرمانها من هذه الإجازات بأي مبرر .

ب - في قانون العمل المصري:

حددت المادة (٤٨) من قانون العمل المصري حق العامل في إجازة بأجر كامل في المناسبات والأعياد التي يصدر بها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة على الاتزيد عن ثلاثة عشر يوماً في السنة^(٢) .

(١) صدر القانون اليمني رقم ((٢)) لسنة ٢٠٠٠ بشأن تحديد الإجازات والعطل الرسمية وهي على النحو التالي :

- ١- عيد الفطر المبارك يبدأ من يوم ٢٩ رمضان وينتهي في اليوم الثالث من شوال .
- ٢- عيد الأضحى المبارك يبدأ من الوقوف بعرفة ، وينتهي في اليوم الرابع من عيد الأضحى .
- ٣- ذكرى الهجرة النبوية الشريفة على صاحبها أفضل الصلاة وأزكى التسليم ، أول يوم من محرم الحرام ، لمدة يوم واحد .
- ٤- اليوم الوطني للجمهورية اليمنية ، يوم ٢٢ مايو ليوم واحد .
- ٥- يوم ٢٦ سبتمبر ولمدة يوم بمناسبة ثورة ستة وعشرين سبتمبر عام ١٩٦٢ م .
- ٦- ١٤ أكتوبر ولمدة يوم واحد بمناسبة ثورة ١٤ أكتوبر سنة ١٩٦٣ م .
- ٧- ٣٠ نوفمبر ، لمدة يوم بمناسبة جلاء الاستعمار سنة ١٩٦٧ م .
- ٨- يوم ((١)) مايو
- ٩- عيد العمال العالمي لمدة يوم .
- ١٠- يوم الجمعة من كل أسبوع .

(٢) صدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة برقم (٦٣) لسنة ١٩٨٢ م حدد فيه إجازات المناسبات والاعیاد الدينية وهي كالتالي : أ- يومين في عيد الفطر المبارك . ب- ثلاثة أيام في عيد الاضحى تبدأ بيوم الوقوف بعرفة . ج- يوم رأس السنة الهجرية . د- يوم المولد النبوي الشريف . هـ- يوم ١٨ يونيو (عيد الجلاء) . و- يوم ٢٣ يوليو عيد الثورة . ز- يوم شم النسيم في أول ابريل . ح- يوم ١ مايو عيد العمال . ط - يوم ٦ أكتوبر عيد القوات المسلحة . ي- يوم ٢٥ ابريل عيد تحرر سيناء .

وهذه الإجازات لكل العمل بمختلف الطوائف الدينية- المسلمين والمسيحيين واليهود^(١).

ج - في نظام العمل والعمال السعودي:

لا يوجد تحديد لإجازة المناسبات الوطنية والعالمية في نظام العمل والعمال السعودي، بل خول ذلك لوزير العمل ليصدر القرار الخاص بتحديد تلك المناسبات، بحيث لا تزيد تلك الإجازات عن عشرة أيام في العام، وهو ما نصت عليه المادة ((١١٢)) بأن ((لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها لائحة العمل))^(٢).

ومن خلال قرار وزير العمل نعرف أنه لا توجد مناسبات كثيرة يستفيد منها العامل كما هو الشأن في القانون اليمني والمصري، كما لا يوجد إجازة بمناسبة عيد العمال العالمي. مقارنة في شأن إجازة المناسبات والاعیاد:

سبق القول ان هناك إتفاقاً في اجازات الاعیاد الدينية مثل عيد الاضحى وعيد الفطر وتختلف مدتها بين الدول، وما يخص المناسبات الوطنية فإنها محددة لكل دولة أيامها الوطنية التي تعتبرها مناسبات^(٣).

رأينا في القانون الارجح:

القانون اليمني منح إجازة الأعياد الدينية مدة أكثر من نظيره المصري والسعودي

- (١) عبدالودود يحيى : المرجع السابق ص ٢٤٣-٢٤٤.
- (٢) لم تصدر اللائحة التنظيمية لنظام العمل والعمال السعودي الجديدة التي تحدد إجازة الاعیاد والمناسبات وبالعودة الى النظام القديم فإنه صدر قرار وزير العمل السعودي رقم (٣٥٧) وتاريخ ١٣٨٩/١١/٢٤ هـ وحدد إجازات الأعياد على النحو التالي :
- ثلاثة أيام لعید الفطر المبارك . - أربعة أيام لعید الأضحى المبارك . - يوم واحد لليوم الوطني للمملكة - المزايا الأخرى حسب لائحة النظام الداخلي لكل مؤسسة .
- (٣) ١ - حددت الاعیاد والمناسبات على النحو التالي : أ- عيد الفطر المبارك اربعة ايام تبدء من ٢٩ رمضان وتنتهي يوم ثالث عيد الفطر . ب- عيد الأضحى المبارك : خمسة أيام تبدء من يوم ٩ ذو الحجة (يوم الوقوف بعرفة) وينتهي في اليوم الرابع من ايام العيد . ج- أول يوم من محرم رأس السنة الهجرية يوم واحد .
- ٢ - في قانون العمل المصري : - حدد قانون العمل المصري عدد الايام للاعياد الدينية والمناسبات =



وبالتالي يستفيد العامل من اربعة أيام زيادة على القانون المصري وثلاثة أيام على نظام العمل والعمال السعودي .

٤ - الإجازة المرضية

أ - في قانون العمل اليمني:

قد يتعرض العامل أو العاملة لمرض يقعده عن العمل ، لذلك رتب القانون هذه الحالة ، ومدة هذه الإجازة والأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل أو العاملة أثناء المرض ، وقد حدد القانون مدة ثمانية أشهر كحد أقصى إجازة مرضية بأجر متفاوت بين الشهرين الأولين والشهرين الأخيرين ، فالشهران الأولان بأجر كامل ، والأخران بنسبة ٨٥٪ من الأجر والثالثة بنسبة ٧٥٪ من الأجر والرابعة بنسبة ٥٠٪ ثم بحسب ما يتقرر من حاله المرضية ويستفيد العامل او العاملة من إجازاته السنوية إذا بقي رصيد منها^(١). وتبدأ مدة الإجازة المرضية من اليوم الذي تقرر مرضه إما بتقرير طبي أو نقل إلى المستشفى لتلقي العلاج^(٢).

= الوطنية والمناسبات الوطنية بفترة لاتزيد عن ثلاثة عشر يوماً في السنة ، وحددت هذه المناسبات في - ١ - يومين لعيد الفطر - ٢ - ثلاثة أيام لعيد الأضحى - ٣ - يوم واحد في كل من أول السنة الهجرية ، المولد النبوي الشريف .

٣- في نظام العمل والعمال السعودي : حدد نظام العمل والعمال السعودي الإجازات الخاصة بالاعیاد والمناسبات على النحو التالي : - أ - عيد الفطر ثلاثة أيام . ب - عيد الأضحى اربعة ايام .

(١) نص المادة رقم (٨٠) من قانون العمل اليمني ، إذ جاء فيها (١) - يستحق العامل عند مرض العامل وقد إجازة مرضية متصلة أو منقطعة بالنسب والمعدلات التالية - أ - إجازة مرضية بأجر كامل في الشهرين الأول والثاني من المرض . ب - إجازة مرضية بنسبة ٨٥٪ من الأجر في الشهرين الثالث والرابع من المرض . ج - إجازة مرضية بنسبة ٧٥٪ من الأجر في الشهرين الخامس والسادس من المرض . د - إجازة مرضية بنسبة ٥٠٪ من الأجر في الشهرين السابع والثامن من المرض . ٣ - للعامل أن يستفيد من رصيد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية ، فإذا استنفدت جميعاً منح العامل إجازة بدون أجر حتى يتمثل للشفاء أو تثبت عدم لياقته الصحية من قبل الجهات المختصة . ٤ - يكون في حكم الإجازة المرضية كل مدة يقضيها العامل نزيل المستشفى لتلقي العلاج .

(١) مؤلفنا : شرح أحكام قانون العمل السابق ص ٢٤٧ السابق . ص ٢٤٧ .

وتستحق المرأة الاجازة المرضية إذا تعرضت لمرض غير الأمراض الخاصة بالولادة والحمل ، ولا يجوز نقصانها أو حرمانها من هذه الإجازة في حالة تعرضها لمرض عادي . ونرى أن المرأة العاملة تستحق الإجازة المرضية ، حتى ولو تعرضت للمرض أثناء إجازة الوضع فإذا تعرضت للمرض أثناء الوضع أو الإرضاع ، وانتهت إجازة الوضع ولما زالت مريضة فإنها تستفيد من الإجازة المرضية .

ب - في قانون العمل المصري:

الإجازة المرضية حق لكل عامل سواء كان العامل يعمل بعقد محدد المدة ، أو غير محدد المدة ، كما يتمتع بها العامل خلال فترة الاختبار ، ولا عبرة بنشاط صاحب العمل ، ولا بعدد عماله^(١) . وقد حدد القانون الإجازة المرضية لمدة ستة أشهر يستحق أجرًا بنسبة ٧٥٪ الـ ٩٠ يوماً الأولى تزداد إلى ٨٥٪ في الـ ٩٠ يوماً التالية خلال السنة^(٢) .

وتستفيد المرأة العاملة من هذه الإجازة المرضية كالرجل فيما يخص المرض العادي ، غير المرض المتعلق بالحمل والوضع .

والمرشح عندما قرر هذا الحق للعامل أو العاملة أثناء المرض إنما قرره لاعتبارات إنسانية بحتة ، وإلا فإن صاحب العمل غير ملزم بدفع أجر بدون عمل .

(١) علي عوض حسن : المرجع السابق : ص ٣٦٠ . والدكتور/ عبد الودود يحيى : ص ٢٤٥ :
(٢) نص المادة ((٥٠)) تنص على ((واستثناء من حكم الفقرة الأولى ، يكون للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر يعادل ٧٥٪ من أجره عن الـ ٩٠ يوماً الأولى تزداد إلى ٨٥٪ من الـ ٩٠ يوماً التالية ، وذلك خلال السنة الواحدة للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين ٨ و ١ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ م في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على النحو التالي :
شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من أجره ثم ثلاثة أشهر دون أجر إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه . وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازات السنوية إلى إجازات مرضية إذا كان له رصيد من الإجازات السنوية إذا سمح بذلك . ولا يجوز لصاحب العمل إنها خدمة العامل بسبب المرض إلا بعد استيفاء المدة المشار إليها .)) وهذا يعني أن هناك فرقاً في استحقاق الإجازة المرضية بين العمال العاديين والعمال الذين يعملون في المجال الصناعي .



ج - في نظام العمل والعمال السعودي:

نظام العمل والعمال السعودي حدد للعامل او العاملة اجازة مرضية مدتها مائة وعشرون يوماً، الثلاثون يوماً الاولى بأجر والتستون يوماً التالية بثلاثة ارباع الاجر، والثلاثون يوماً التالية بدون أجر. وهو ما نصته المادة (١١٧) من نظام العمل بأنه ((للعامل الذي يثبت مرضه الحق في اجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة ارباع الاجر عن الستين يوماً التالية، دون اجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء أكانت هذه الاجازات متصلة ام متقطعة. ويقصد بالسنة الواحدة: السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية^(١).

ومن حق المرأة أن تستفيد من هذه الإجازة المرضية العادية.

مقارنة وترجيح في شأن الاجازة المرضية:

١- في قانون العمل اليمني:

قانون العمل اليمني حدد للعامل او العاملة إجازة مرضية عندما يتعرض أحدهما لمرض عادي يقعه عن العمل - وهو غير اصابة العمل - وبناء على قرار طبي فإنه يستحق إجازة مرضية كحد أقصى ثمانية اشهر يستحق عنها الاجر بالتدرج.

وبعدها بحسب حالته الصحية إما بالشفاء ويعود الى عمله، او العجز ويعامل بحسب نظام التأمين الاجتماعي.

(١) كان نظام العمل السابق يتضمن شروطاً معينة لاستحقاق العامل الاجازة المرضية من اشتراط عدد معين في المنشأة وهو نفس المادة (١٥٨) بأن ((على صاحب العمل الذي يستخدم عشرين عاملاً فأكثر أن يعطي العامل الذي ثبت مرضه بموجب شهادة طبية صادرة من طبيب مختص اعتمده صاحب العمل فإن لم يكن لصاحب العمل طبيب معتمد فمن طبيب تعتمده الجهة المختصة في الحكومة إجازة مرضية بأجر كامل عن الثلاثين يوماً الأولى وبثلاثة ارباع الأجر عن الستين يوماً التالية خلال السنة)) فالنص يحدد مدة الإجازة المرضية بأجر كامل لمدة ثلاثين يوماً، وبثلاثة ارباع الأجر عن الستين يوماً التالية، وهي مدة نصف المدة المقررة في القانون المصري، وما يقارب ثلث المدة المقررة في القانون اليمني.



٢ - في قانون العمل المصري:

قانون العمل المصري حدد: للعامل أو العاملة إجازة مرضية في مجموعها ستة أشهر ويستحق عنها الأجر بالتدرج .

٣ - في نظام العمل والعمال السعودي:

نظام العمل والعمال السعودي حدد للعامل أو العاملة إجازة مرضية في مجموعها أربعة أشهر .

رأينا في القانون الأرجح:

إذا نظرنا إلى أي القوانين تحقق مزايا أفضل للعامل نجد أن:

١ - القانون اليمني قد راعى الأمور التالية:

أ - حالة العامل او العاملة عندما تتعرض أحدهما لمرض يقعه عن العمل فينقطع مصدر رزقه لذلك فرض له الأجر بالتدرج إلى أن تتقرر الحالة المرضية .

ب - من حق العامل او العاملة أن نستفيد من الإجازة السنوية إذا لم يستفد منها قبل حصول المرض ، وكذلك إذا له إجازات سنوية تراكمية .

ج - الفترة التي فرضها المشرع اليمني أطول من غيره ، إذ ان العامل يستفيد من الأجر خلال فترة ثمانية أشهر .

٢ - الفترة في القانون المصري أقل من القانون اليمني .

٣ - نظام العمل السعودي حدد الاجازة المرضية بأربعة أشهر فقط خلال العام لثلاثة أشهر بأجر متفاوت وشهر بدون أجر .

٥ - الإجازة الاضطرارية

أ - في قانون العمل اليمني:

الإجازة الاضطرارية هي التي تمنح للعامل أو العاملة لظرف طارئ حصل له دون أن يستطيع إخطار صاحب العمل بوقته ، وقد أجاز القانون أن يُمنح العامل إجازة





حقوق المرأة العامل وفق قانون العمل بالجمهورية اليمنية

لمدة عشرة أيام في العام بأجر كامل ، وهي إجازة غير ملزمة لصاحب العمل ، ولا يستفيد منها العامل أثناء إجازته المرضية ، ولا يستفد منها مستقبلاً إذا لم تمنح له خلال العام .
وللمرأة الحق في الإجازة الاضطرارية ، في حالة تعرضها لأي طارئ .

ب - في قانون العمل المصري :

أجاز القانون المصري للعامل أو العاملة إجازة اضطرارية لمدة ثلاثة أيام خلال العام ، ولكن تخصم من أجازته السنوية^(١) .

وترك ذلك لإختيار صاحب العمل ، والإجازة الاضطرارية لا تتوقف على رضا صاحب العمل أو اختياره كونها تحدث للعامل أو العاملة في وقت لا يستطيع أحدهما إبلاغ صاحب العمل بها .

وتستحق المرأة إجازة اضطرارية مثل الرجل إذا حصل لها ظرف طارئ ، ولا يجوز حرمانها من هذه الإجازة ، إلا أن عليها أن تثبت حصول الظرف الطارئ بكافة طرق الإثبات ، كون المرأة تستطيع اختلاق الأعذار أكثر من الرجل^(٢) .

ج - في نظام العمل والعمال السعودي :

لم ينص نظام العمل والعمال السعودي الى حالة الإجازة الاضطرارية أو العارضة التي قد يحتاج إليها العامل أو العاملة في المادة (١١٣) ولكنه نص على حق العامل أو العاملة في إجازة بأجر للحالات الآتية :

١ - حالة ولادة مولود واحد .

٢ - حالة الزواج ثلاثة أيام .

٣ - حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروع .

(١) نص المادة ((٤٤)) من قانون العمل المصري بأن ((العامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام خلال السنة وتحتسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل)).

(٢) محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق : ص ٤٧٠ ؛ وعبدالودود يحيى / المرجع السابق : ص ٢٤٧ .





ومن حق صاحب العمل ان يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها في نص المادة .

مقارنة وترجيح بخصوص الاجازة الاضطرارية:

١ - في قانون العمل اليمني:

قانون العمل اليمني راعى استحقاق العامل او العاملة إجازة عارضة او اضطرارية مدتها عشرة ايام في السنة وتكون بأجر .

٢ - في قانون العمل المصري:

قانون العمل المصري حدد الإجازة الاضطرارية او العارضة للعامل لمدة ثلاثة ايام تخصم من الإجازة السنوية .

٣ - نظام العمل والعمال السعودي:

نظام العمل والعمال السعودي لم ينص على حالة الى الإجازة الاضطرارية أو العارضة صراحة ، ولكن حدد حالات عدها في حكم الاضطرارية وهي حالة حصول مولود للعامل وحالة الزواج وحالة الوفاة لأحد الأصول أو الفروع .

رأينا في القانون الأرجح:

راعى القانون اليمني قد مثل هذه الحالة ومنح العاملة إجازة بأجر وكذلك نظام العمل السعودي : الذي حدد الحالات التي يفترض انها ضرورية وتحصل للعامل فإن قانون العمل اليمني ونظام العمل السعودي هما الأرجح في هذا كونهما اعتبرا هذه الاجازة بأجر .

٦ - إجازة الحج

أ - في قانون العمل اليمني:

حدد قانون العمل اليمني للعامل إجازة لأداء فريضة الحج مدتها عشرون يوما لمرة واحدة مدة خدمة العامل لدى رب العمل ، بشرط أن يكون قد أمضى مدة لا تقل





حقوق المرأة العامل وفق قانون العمل بالجمهورية اليمنية

عن أربع سنوات لدى صاحب العمل ، وهو ما نصت عليه المادة ((٨٤))^(١) وتستحق المرأة هذه الإجازة مثل الرجل ، كون الحج ركناً من أركان الإسلام وهو واجب على كل من يستطيع إلى ذلك سبيلاً ، ذكراً أو أنثى .

ب - في قانون العمل المصري:

أجاز قانون العمل المصري منح العامل أو العاملة إجازة لأداء فريضة الحج مدتها شهر كامل ، بشرط أن يكون العامل قد أمضى ثلاث سنوات لدى صاحب العمل متصلة غير منقطعة وتكون هذه الإجازة بنصف الاجر .

كما أجاز لغير المسلمين إجازة لزيارة بيت المقدس ، وهو ما تضمنته المادة ((٤٩)) من قانون العمل المصري^(٢) .

ورغم أن النص يجيز لصاحب العمل وليس واجبا عليه منح هذه الإجازة إلا أن التطبيق العملي أثبت أن هذه الإجازة حق للعامل أو العاملة وهذا واضح من تقييد القانون هذا الحق في الحصول على الإجازة بشرطين :

- الاستمرار في خدمة صاحب العمل مدة ثلاث سنوات متصلة .

- أن هذه الإجازة لا تعطى إلا مرة واحدة في العمر ، ولأداء فريضة الحج كونه ركناً من أركان الإسلام ، ولا تعطى للعمرة^(٣) .

(١) نص المادة ((٨٤)) من قانون العمل اليمني ، إذ جاء فيها ((لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل أربع سنوات خدمة فله حق في إجازة مدفوعة الأجر لمدة عشرين يوماً لأداء فريضة الحج متضمنة عطلة عيد الأضحى ، وتكون هذه الإجازة واحدة مدة خدمته ، ولصاحب العمل الحق في التأكد من أن هذه الإجازة قد استخدمت للغرض ذاته)) .

(٢) من نص المادة من قانون العمل المصري ((٤٩)) ((يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل الذي أمضى في خدمته ثلاث سنوات متصلة إجازة بنصف أجره لمدة أقصاها شهر لأداء فريضة الحج ، أو لزيارة بيت المقدس ، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته)) .

(٣) عبد الودود يحيى : المرجع السابق : ص ٢٤٨-٢٤٩ ؛ ومحمود جمال الدين زكي : المرجع السابق ص ٤٧١ .



والمرأة المسلمة العاملة تستحق إجازة لأداء فريضة الحج مثل الرجل ، إذا كانت مقتدرة ، والمرأة غير المسلمة تستحق نفس الإجازة إذا رغبت في زيارة بيت المقدس .

ج - في نظام العمل والعمال السعودي :

نص نظام العمل والعمال السعودي في المادة (١١٤) على أن ((للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لاتقل مدتها عن عشرة ايام ولا تزيد عن خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الاضحى ، وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل ويشترط لاستحقاق هذه الاجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل ، ولصاحب العمل ان يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الاجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل))^(١).

مقارنة وترجيح في شأن إجازة الحج :

١ - في قانون العمل اليمني :

فرض قانون العمل اليمني للعامل او العاملة الذي أمضى اربع سنوات في خدمة صاحب العمل إجازة لأداء فريضة الحج مدتها عشرون يوماً لمرة واحدة طوال مدة الخدمة وبأجر كامل بشرط ان تُستخدم هذه الإجازة في الغرض المخصص لها .

٢ - في قانون العمل المصري :

أجاز قانون العمل المصري أجاز منح العامل أو العاملة إجازة لمدة شهر لأداء فريضة الحج او لزيارة بيت المقدس ، بشرط أن يكون قد امضى العامل لدى صاحب العمل ثلاث سنوات ، وبنصف الأجر ، وهي إجازة غير ملزمة لصاحب العمل .

(١) نظام العمل السابق لم يكن متضمناً إجازة الحج .





٣ - في نظام العمل والعمال السعودي:

حدد نظام العمل والعمال السعودي إجازة مدتها من عشرة أيام الى خمسة عشر يوماً بشرط أن يكون العامل قد أمضى لدى صاحب العمل سنتين متصلتين .

رأينا في القانون الارجح:

إذا نظرنا الى الغرض من هذه الإجازة وهي أداء ركن من أركان الإسلام وكونه فرضاً فإن قانون العمل اليمني ونظام العمل السعودي قد منح العامل او العاملة مدة متقاربة وجعلها مستحقة قانونياً وبأجر كامل .

في حين ان القانون المصري أجازها فقط ولكن الفترة التي حددها أطول وينصف الأجر ، وهي أكثر ملائمة من حيث الوقت . وهو ما نرى أنه الارجح من حيث المدة ولكن من ناحية الأجر فقانون العمل اليمني ونظام العمل السعودي هما أفضل للعامل من حيث استحقاق الأجر .

الفرع الثالث: استحقاق التعويض عن إصابة العمل والمرض المهني

قد يتعرض العامل او العاملة لأي إصابة أثناء أدائه لعمله او بسببه وبالتالي فيوقف عن العمل . وعند استمراره في العمل قد يتعرض لمرض من جراء تعامله مع المواد التي يعمل بها او الاشعاعات وغيرها ونتيجة لمواجهة مثل هذه الحالات تضمنت قوانين العمل قواعد ونصوصاً تحدد التزامات اصحاب العمل ازاء ذلك ، وأصبح من حق العامل ان يُعَوَّض عن الاصابات ويعالج ويتخذ صاحب العمل الوسائل اللازمة في علاجه وتعويضه عن الاصابة او المرض الذي تسببه العمل .

وتعرف إصابة العمل بأنها : الحادث الفجائي الذي يتعرض له العامل أو العاملة أثناء العمل أو بسببه ، وبالتالي يتوقف عن العمل ، وعند استمراره في العمل قد يتعرض لمرض من جراء تعامله مع المواد التي يعمل بها او الاشعاعات وغيرها ، ونتيجة لمواجهة مثل هذه الحالات نظمت قوانين العمل قواعد ونصوصاً ، دون أن يكون له دخل في حدوثه .

والمرض المهني : هو إصابة العامل أو العاملة بمرض ناتج عن مزاولته للعمل الذي يقوم به فيسبب له مرضاً نتيجة استخدام مواداً مؤثرة على الجسم كالمواد الكيماوية ، وذلك بناء على تقرير طبي يحدد سبب الإصابة . وعلى ذلك نوضح ما تضمنته القوانين محل الدراسة من قواعد حول الحق في التعويض .

١ - في قانون العمل اليمني

من التزامات صاحب العمل تعويض العامل أو العاملة عما قد يتعرض له أو تتعرض له من إصابة أو مرض أثناء العمل أو بسببه ، فيتحمل نفقات العلاج ، وكافة المسؤولية ، والتعويض عن الإصابة أو المرض ، وهو ما نصت عليه المادة (١٢١) من قانون العمل بأنه ((يتحمل صاحب العمل ما لم يكن مؤمناً المسؤولية المادية طبقاً لهذا القانون ، وقانون التأمينات الاجتماعية لما يلحق العامل من أمراض مهنية أو إصابات أثناء تأدية العمل أو بسببه)) .

وهذا يعني أن صاحب العمل يتحمل تكاليف العلاج ، والتعويض عن العجز الذي قد تسببه الإصابة أو المرض المهني^(١) .

ولا نناقش هنا بالتفصيل كيفية احتساب الاستحقاق ، لكن ما يهمنا هنا هو استحقاق المرأة العاملة لنفس الحقوق التي للرجل فإذا أصيبت المرأة أثناء أداؤها الواجب

(١) وقد نظم قانون العمل اليمني رقم (٢٦) لسنة ١٩٩١ م للتأمينات الاجتماعية القواعد والأسس التي تحدد استحقاق العامل للتعويض عن إصابة العمل ، والمرض المهني ، في المواد من (٢٩-٤٨) ، ونورد هنا ما يتعلق بموضوعنا من نصوص ، إذ تنص المادة ((٢٩)) على ما يلي ((١- يستمر التزام أصحاب الأعمال بأحكام العمل المنصوص عليها في قانون العمل فيما لم يرد فيه نص خاص في هذا القانون -٢- على أصحاب الأعمال الذين تسري عليهم أحكام هذا لقانون المرتبطين بعقود تأمين إصابات العمل مع إحدى شركات التأمين إنهاء ارتباطهم بتلك العقود والالتزام بأحكام هذا القانون)) .

المادة ((٣٠)) تنص على أن ((تشمل حقوق المصاب في هذا التأمين ما يلي : ١- الرعاية الطبية للمصاب -٢- تعويض العجز المؤقت -٣- التعويض أو المعاش في حالة العجز المستديم -٤- المعاش في حالة وفاة المؤمن عليه .))

المادة ((٣١)) تنص على أن ((للمصاب الحق في الرعاية الطبية على نفقة المؤسسة حتى يتم شفائه ، أو يثبت عجزه أو يتوفى .))



حقوق المرأة العامل وفق قانون العمل بالجمهورية اليمنية

أو بسببه ، أو مرضت فإنها تستحق التعويض عن هذه الإصابة أو المرض ، كما تستحق الرعاية الصحية حتى تشفى أو يتقرر حالها ، ولا يجوز أن تحرم كونها أنثى فالنصوص عامة تشمل المرأة والرجل .

٢- في قانون العمل المصري

حدد قانون التأمين الاجتماعي المصري^(١) سريانه على كل فئات العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل . إذ تنص الفقرة (ب) من المادة (٢) على أنه ((تسري أحكام هذا القانون على العاملين من الفئات التالية : (ج) العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الذين تتوفر فيهم الشروط التالية :

أ - أن يكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فأكثر .

ب - أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه منتظمة ، ويصدر وزير التأمينات قرارا بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة ، ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات ، وعمال الشحن والتفريغ)) ومن النص يتضح أن القواعد العامة للتعويض عن إصابة العمل وعلاج المصاب تطبق على كل فئات العمال ذكورا وإناثا ، ولذلك فإن المرأة تستحق التعويض عن إصابة العمل ، وكذا تكاليف العلاج عن الإصابة .

كما تستحق المرأة التعويض وتكاليف العلاج إذا أصيبت بمرض بسبب العمل ونتج عن المرض عجزا للعاملة ، وبحسب التقرير الطبي الذي يحدد حالة العجز والإصابة ، وهو ما تضمنته المادة ((٤٨)) من قانون التأمينات عندما نصت على ((أن تتولى الهيئة العامة للتأمين الصحي علاج المصاب ورعايته ، وفقا لأحكام الباب السادس))^(٢) .

(١) قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٩ م .

(٢) الباب السادس من قانون التأمينات المصري يتضمن انشاء صندوق خاص بعلاج إصابات العمل وأمراض المهنة وتمويله .



٣- في نظام العمل والعمال السعودي :

نظام العمل والعمال السعودي نص في المادة (١٣٢) على ان ((لا تسري احكام هذا الفصل على المنشآت التي تخضع لفرع الأخطار المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية)) وتنص المادة (١٣٣) على أنه ((إذا أصيب العامل بإصابة عمل او بمرض مهني فإن صاحب العمل يلتزم بعلاجه ويتحمل جميع النفقات اللازمة لذلك ، بطريقة مباشرة او غير مباشرة ، بما في ذلك الإقامة في المستشفى والفحوصات والتحاليل الطبية والأشعة ، والأجهزة التعويضية ونفقات الانتقال إلى أماكن العلاج والغرض من الاستثناء في نص المادة (١٣٢) ان الخاضعين لفرع الأخطار المهنية في نظام التأمينات ان فرع التأمينات مسئوله عن التعويض عن صاحب العمل كونه يتحصل اشتراكات شهرية من قبل صاحب العمل فالمؤسسة بمثابة شركة تأمين وهو ما نصته المادة (٤) من نظام التأمينات الاجتماعية بأنه ((مع مراعاة لأحكام المادتين الخامسة والسادسة ، يطبق فرع الاخطار المهنية وفروع المعاشات على التفصيل الاتي :

أ- يطبق فرع الاخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العمال دون أي تمييز في الجنس ، أو الجنسية أو السن .

ب- يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على جميع العمال السعوديين دون أي تمييز في الجنس بشرط أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين ، وإن كان العامل ممن سبقت معاملته بنظام التأمينات ثم عاد إلى عمل خاضع لهذا النظام في سن الستين أو أكثر الخ))^(١).

(١) حدد نظام العمل والعمال السعودي للتأمينات شروطاً معينة للتعويض عن إصابة العمل والمرضى المهني في المواد من (٢٧ — ٣٧) فالمادة ٢٧ تعرف الإصابة وأمراض المهنة ، والمادة ٢٨ تبين ما يستحقه العامل من رعاية وتعويض وجاء نصها على النحو التالي ((التعويضات التي يحق للمشتري المصاب بإصابة عمل أو لأفراد عائلته المطالبة بها هي :-
أ- العناية الطبية التي تستلزمها حالة المصاب المرضية .
ب- البدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل إذا أصبح المصاب غير قادر على العمل بصفة مؤقتة بسبب الإصابة .
ج- العائدات الشهرية والتعويضات المقطوعة للعجز المستديم الكلي أو الجزئي الناجم عن الإصابة .
د-العائدات الشهرية لأفراد العائلة .



حقوق المرأة العامل وفق قانون العمل بالجمهورية اليمنية

والمرأة العاملة تستحق هذه التعويضات كاملة ، و لا ينقص منه شيء بسبب أنوثتها ، وهو ما أشارت إليه المادة الرابعة من النظام ، بأنه يطبق على كل فئات العمل دون تمييز بين فئات العمال من حيث الجنس أو الجنسية أو السن ، كما أنها تستحق نفس التعويضات عن الإصابة بأي مرض من أمراض المهنة ، مثل أخيها الرجل دون تمييز .

مقارنة وترجيح في شأن التعويض عن إصابة العمل وأمراض المهنة

لا يوجد اختلاف بين القوانين التي نقارنها حول وجوب التعويض عن إصابة العمل او المرض المهني إذا كان مؤمناً عليه في جهات التأمين ، أو يعوض من قبل صاحب العمل مع التزام صاحب العمل بالعلاج حتى تستقر حالة المصاب إلا أن نظام العمل السعودي كان أكثر توضيحاً في استحقاق العامل المصاب من ناحية تحديد مسؤولية صاحب العمل في تحمل نفقات العلاج كاملة ومنها التنقل الى محل العلاج .

الفرع الرابع: مكافأة نهاية الخدمة

الإنسان يؤدي العمل لفترة معينة ، ولا يوجد عمل مدى الحياة ، والعمل ينتهي بأحد الأمور التالية :

- أ- بانتهاء العمل الذي تعاقد على أدائه .
- ب- بانتهاء مدة العقد الذي تعاقد به العامل مع صاحب العمل ولم يجدد .
- ج- بالشيخوخة ، أو العجز الكلي عن أداء العمل ، بسبب إصابة عمل ، أو مرض مهني أو غير ذلك .
- د- بالوفاة ، وفاة العامل وليس رب العمل .
- هـ- بالاستقالة من العمل .

= هـ- منحة لعائلة المصاب أو عائلة صاحب العائلة في حالة وفاته ٢٠ - لا تُستحق أي من هذه التعويضات إلا إذا كانت الإصابة قد وقعت بعد إتمام إجراءات تسجيل العامل لدى مكتب التأمينات . . (الخ) والمادة ٢٩ توجب معالجة المصاب بكل الوسائل الممكنة لشفائه ولحفظ صحة المصاب . .





و- باستحالة التنفيذ، وفسخ العقد .

ولهذه الأسباب فإن الدول تراعي هذه الحالات للعامل ، وفرضت على أصحاب الأعمال أن يراعوها ، وبالتالي يمنحون العمال ما يؤمن لهم حالتهم المعيشية بعد توقفهم عن العمل بأي سبب من الأسباب سالفه الذكر ، ولا سيما الأسباب الأولى ، حالة الشيخوخة ، وحالة الإصابة ، فقررت القوانين وجوب التأمين على العامل أو منحة مكافأة نهاية الخدمة ، أو منحه معاشا شهريا يكون مصدر رزقه عند تركه للعمل ، أو توقفه منه بحسب المدة التي قضاها في العمل^(١) .

ونتناول حق مكافأة نهاية الخدمة ، في القوانين محل الدراسة على النحو التالي :

١ - في قانون العمل اليمني :

جعل قانون العمل اليمني للعامل الحق في معاش شهري أو مكافأة يستحقها عند انتهاء خدمته لدى صاحب العمل قدرها أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل وذلك في حالة ما إذا كان العامل لم يؤمن عليه لدى مؤسسة التأمينات أو أي جهة أخرى ، وهو ما جاء في نص المادة (١٢٠) من قانون العمل على انه :

((١) - يستحق العامل عند انتهاء الخدمة معاشا شهريا أو مكافأة مقطوعة وفقا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية أو وفقا لأي نظام خاص آخر إذا كانت شروطه أفضل للعامل .

٢ - إذا لم يكن العامل مشمولاً بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية أو أي نظام

(١) أحمد حسين البرعي : الوجيز في القانون الاجتماعي (قانون العمل) منشورات دار النهضة العربية . القاهرة . سنة ١٩٩١ م . ص ٤٤٦ وما بعدها ؛ وعبد الودود يحيى : المرجع السابق ص ٢٦٩ ؛ ومحمود جمال الدين زكي : المرجع السابق . ص ٥١٠ ؛ ومحمد عبد القادر الحاج : شرح قانون العمل اليمني الجديد لسنة ١٩٩٥ م . منشورات دار التوكل . صنعاء . ص ٢٤٠ ؛ وعبد الله الخباري : شرح أحكام قانون العمل ، وتأمين الإصابة : منشورات دار الشوكانى للطباعة والنشر صنعاء ، الطبعة الثانية عام ١٤٢٠ هـ ٢٠٠٠ م ص ٣٢٣ . ومؤلفنا شرح أحكام قانون العمل : المرجع السابق . ص ٢٨٩ وما بعدها ؛ ومنير فريد الدكمي : شرح نظام العمل والعمال السعودي المقارن : المرجع السابق : ص ٢٧٤ .



حقوق المرأة العامل وفق قانون العمل بالجمهورية اليمنية

خاص به وفقا لأحكام الفقرة السابقة، استحق من صاحب العمل مكافأة نهاية الخدمة بواقع مرتب شهر على الأقل عن كل سنة من سنوات الخدمة، وتحسب هذه المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه العامل .

٣- لا يجوز بأي حال من الأحوال حرمان العامل من مستحقاته المنصوص عليها في هذه المادة أو إسقاط أي جزء منها في كافة حالات إنهاء العمل .

وبناء على النص فإن العامل يستحق المكافأة مهما كان سبب الإنهاء حتى ولو كان السبب يعود إلى العامل نفسه بأن ارتكب مخالفة استحق بسببها إنهاء العقد معه . ، كما يستحق هذه المكافأة متى استمر في العمل سنة كاملة من تاريخ العقد داخلا في ذلك فترة الاختبار، والإجازات السنوية، والمرضية، ما عدا أول شهر العمل من السنة الأولى للعمل^(١).

والمرأة تستحق هذه المكافأة مثل الرجل، ولا يجوز حرمانها منها وتحسب لها كاملة بما في ذلك إجازاتها الخاصة كإجازة الوضع، والحمل والرضاعة، وإجازة العدة، وأي إجازة خاصة نص عليها القانون .

٢- في قانون العمل المصري :

لم ينص قانون العمل المصري على حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة وتأمين الشيخوخة وإنما تناول ذلك في قانون التأمين الاجتماعي رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ م، ماعدا ما يخص العمال الذين ليست لهم اشتراكات تأمينية، وبذلك فإن صاحب العمل غير ملزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة، باعتبار أن قانون التأمين الاجتماعي قد ألزمه بدفع اشتراكات شهرية عن العامل، باستثناء العمال الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة، أو العمال الذين تربطهم بصاحب العمل علاقة قرابة أسرية .

وقانون التأمين الاجتماعي فرض على أصحاب العمل أن يؤمنوا على عمالهم لدى الهيئة المختصة، وهو ما نصت عليه المادة (٤) من قانون التأمين الاجتماعي بان

(١) مؤلفنا شرح أحكام قانون العمل : المرجع السابق . ص: ٣٣١ و٣٣٢ .



((يكون التأمين وفقاً لأحكام هذا القانون في الهيئة المختصة إلزامياً ، ولا يجوز تحميل المؤمن عليه أي نصيب في نفقات التأمين إلا فيما يرد فيه نص خاص))وبذلك فإن صاحب العمل ملزم بالتأمين على العمال ، ولا يجوز الاتفاق على غير ذلك فهو من النظام العام^(١).

ووفقاً لقانون التأمين الاجتماعي ، فإن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة تختلف عن الطريقة التي سلكها القانون اليمني ، إذ أن سنوات الخدمة تنجز إلى جزأين ، الخمس السنوات الأولى من الخدمة يستحق عنها مكافأة بواقع ٥٠٪ من الأجر الشهري عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس ، والسنوات الأخرى من بعد الخمس السنوات الأولى تحسب له بواقع أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة ، وتحتسب له المكافأة في كل الأحوال على أجر آخر شهر استلمه بما في ذلك البدلات التي يتقاضاها وهي جزء من الأجر ، وهذه المكافأة مقطوعة يستحقها العامل في حالة عدم وجود تأمين يغطي استحقاق المعاش الشهري^(٢).

وجاء نص المادة (٧٥) من قانون العمل على أنه ((يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية ، وذلك إذا لم يكن له حقوق عن هذه المدد وفقاً لتأمين الشيخوخة والعجز ، والوفاء المنصوص عليه في قانون التأمين الاجتماعي الصادر برقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ م)) وهذا يخص العمال الذين بلغوا سن الشيخوخة ولم يكن لهم تأمين في هيئة التأمينات أو أي جهة أخرى .

وما يخص المرأة العاملة فإن قانون التأمين الاجتماعي قد حدد استحقاقها للتعويض أو المعاش أو المكافأة ، إذا كانت مؤمناً عليها ، وإذا كانت غير مؤمن عليها فإنها تستحق مثل الرجل مكافأة بحسب سنوات الخدمة . إلا أنه في حالة ما تكون

(١) عبد الودود يحيى : المرجع السابق : ص ٣٣٣ ؛ وعلى عوض حسن : المرجع السابق : ص ٥٥٥ و ٥٥٦ ؛ والسيد محمد السيد عمران : المرجع السابق : ص ٥١٥
(٢) عبد الودود يحيى : المرجع السابق : ص ٣٣٤ ؛ والسيد محمد السيد عمران : المرجع السابق : ص ٥١٥ .



حقوق المرأة العامل وفق قانون العمل بالجمهورية اليمنية

خدمتها زائدة على الخدمة المستحقة للمعاش فإن ، الفقرة (١١) من المادة (٢٧) من قانون التأمين الاجتماعي تنص على أنه ((إذا كانت المؤمنة عليها متزوجة أو مطلقة أو كانت تبلغ من العمر سن الواحد والخمسين فأكثر في تاييخ طلب الصرف ولا تستحق صرف التعويض في هذه الحالة إلا مرة واحدة طوال مدة اشتراك المؤمنة عليها في التأمين)) وبناء على النص فإن المرأة العاملة التي لها مدة زائدة على استحقاق المعاش إذا كانت متزوجة ، أو أرملة أو مطلقة فإنها تستحق التعويض لمرة واحدة ، ولا يجوز احتسابها فوق المعاش مثل الرجل ، وهو ما نرى أن فيه تفرقة بين الرجل والمرأة^(١).

٣- في نظام العمل والعمال السعودي :

حدد نظام العمل والعمال السعودي حدد في المواد من (٨٤-٨٧) استحقاق العامل لمكافئة نهاية الخدمة على النحو التالي :

المادة (٨٤) تنص على أنه ((إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل ان يدفع الى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة ، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل)).

المادة (٨٥) تنص على أنه ((إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين ، ولا يزيد على خمس سنوات ، ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر)).

المادة (٨٦) تنص على أنه ((استثناء من حكم المادة (الثامنة) من هذا النظام ، يجوز الاتفاق على ألا تحسب في الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة

(١) جاء في المادة ٢٦ من قانون التأمين الاجتماعي أن المؤمن عليه إذا كانت له مدة زائدة عن المدة المقررة لاستحقاق المعاش الشهري فإنه يستحق تعويضاً بنسبة ١٥٪ عن كل سنة زائدة وتصرف له دفعة واحدة ، ويجوز إضافتها على المعاش بنسبة ١/٧٥





جميع مبالغ العمولات أو بعضها والنسب المئوية عن ثمن المبيعات وما أشبه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع إلى العامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص)).

المادة (٨٧) تنص على أنه ((استثناء مما ورد في المادة (الخامسة والثمانين) من هذا النظام تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة القاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا انتهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر بتاريخ وضعها))

مقارنة وترجيح في شأن مكافأة نهاية الخدمة:

١ - في قانون العمل اليمني:

يستحق العامل الذي ينتهي عمله بأي سبب من أسباب الانتهاء مكافأة مقطوعة أو معاش شهري بحسب نظام التأمينات ولم يشترط مدة معينة للاستحقاق وبلوغ سن محدد.

٢ - في قانون العمل المصري:

حدد قانون العمل المصري للعامل مكافأة نهاية الخدمة، ولكن بصورة تختلف عن قانون العمل اليمني اذ ربط المكافأة بمدة الخدمة وبحسب السنوات، كما رأينا وهذا في حالة عدم التأمين عليه لدى هيئة التأمين، ويستحق عن كل سنة أجر شهر اذا بلغ سن الستين عاماً بغض النظر عن سنوات الخدمة.

٣ - في نظام العمل والعمال السعودي:

سلك نظام العمل والعمال السعودي سلك نفس الطريق التي سلكها قانون العمل المصري فجعل استحقاق المكافأة تحسب من مدة الخمس السنوات الأولى إلا أنه في حالة ما يكون الانتهاء من قبل العامل فإن المكافأة تقل في السنين الأولى بمعدل ثلث المكافأة الى أن تصل مدة الخدمة الى خمس سنوات وثليها إذا كانت الخدمة قد زادت عن خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات وتكون المكافأة كاملة إذا بلغت الخدمة عشر سنوات فأكثر.





١ . ٢ . الحقوق الخاصة للمرأة العاملة

ذكرنا في المطلب السابق عن الحقوق العامة للمرأة العاملة التي تتساوى فيها مع أخيها الرجل ، مثل الأجر ، والإجازات العامة ، والراحة الأسبوعية ، والتعويض عن العمل ، والإجازة المرضية ، ومكافأة نهاية الخدمة ، وغيرها من الحقوق التي كفلها القانون للعامل .

وفي هذا المطلب سوف نستعرض الحقوق الخاصة التي تستحقها المرأة العاملة والتي تضمنتها كل القوانين محل المقارنة ، وهي الحقوق التي منحت للمرأة بسبب تكوينها الفسيولوجي والجسماني ، والمتمثلة في التخفيف من ساعات العمل أثناء الحمل والرضاعة ، وإجازة الوضع ، وإجازة العدة ، ونتناول ذلك في فرعين ، الفرع الأول نخصه لموضوع تخفيف ساعات العمل اليومية والأسبوعية عن المرأة العاملة أثناء الحمل والرضاعة ، والفرع الثاني نناقش فيه استحقاق إجازة الوضع ومدتها ، وإجازة العدة للمتوفى عنها زوجها .

١ . ٢ . ١ الحق في تخفيف ساعات العمل أثناء الحمل والرضاعة

سبق القول ان قوانين العمل حددت ساعات العمل بساعات معينة لكل فئات العمال رجالا ونساء^(١) . لكن المرأة - كما سبق - تمر بحالة لا تستطيع العمل المتواصل مثل الرجل ولا سيما عند ما تكون حاملا أو مرضعاً ، لذلك فإن كل قوانين العمل تراعي مثل هذه الظروف الاستثنائية للمرأة ، ونستعرض ما تضمنته القوانين التي تنافسها من أحكام تخص المرأة العاملة عندما تكون حاملاً أو مرضعة على النحو التالي :

١ - في قانون العمل اليمني :

حدد قانون العمل اليمني ساعات العمل للمرأة أثناء الحمل والرضاعة بخمس ساعات فقط لا يجوز أن تعمل أكثر منها ابتداء من الشهر السادس من الحمل ، ومن اليوم

(١) خفف قانون العمل اليمني ونظام العمل السعودي ساعات العمل في شهر رمضان المبارك .



التالي لمباشرتها العمل بعد الانتهاء من إجازة الوضع إلى أن يبلغ المولود الشهر السادس من العمر في حالة الرضاعة عدم تشغيلها أكثر من أربع ساعات متواصلة في اليوم . ولا يجوز تشغيلها ساعات إضافية اعتباراً من اليوم التالي لمباشرتها العمل الى أن يكون المولود في الشهر السادس كما هو محدد في المادتين (٤٣ و ٤٤)^(١) .

والهدف من تخفيف ساعات عمل المرأة أثناء الحمل هو مراعاة ظروفها الصحية ، والجسمانية ، ولأن نشاطها يضعف أثناء الحمل ، كما أن الجنين في بطنها قد يتأثر .

والتخفيف من ساعات العمل بعد الولادة يهدف إلى مراعاة المولود ، فهو يحتاج إلى رعاية خاصة من أمه ، كما يحتاج إلى الرضاعة بين حين وآخر^(٢) ، والقانون أجاز أن تخفف ساعات العمل عن المرأة أكثر من المحدد سلفاً إذا كانت صحتها قد تأثرت نتيجة الوضع ، بشرط وجود تقرير طبي معتمد من قبل المؤسسة التي تعمل فيها^(٣) . ولا يجوز تشغيل المرأة الحامل أو المرضع أكثر من أربع ساعات متواصلة ابتداء من الشهر السادس وحتى بلوغ المولود الشهر السادس من العمر .

كما لا يجوز تشغيل المرأة العاملة ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والرضاعة .

٢- في قانون العمل المصري :

حدد قانون العمل المصري ساعات العمل بثمانى ساعات لكل فئات العمال مع جواز تخفيف ساعات العمل الى سبع ساعات في الأماكن الصناعية والأعمال التي

(١) نص المادة (٤٣) (١- تحدد ساعات عمل المرأة اليومية بخمس ساعات إذا كانت حاملاً في شهرها السادس ، أو إذا كانت مرضعاً حتى نهاية الشهر السادس ، ويجوز تخفيض هذه المدة لأسباب صحية بناء على قرار طبي معتمد . ٢- يبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لانقضاء إجازة الوضع ، وحتى نهاية الشهر السادس)) كما أن المادة ((٤٤)) تنص على أنه ((لا يجوز تشغيل المرأة ساعات عمل إضافية اعتباراً من الشهر السادس للحمل وخلال الستة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها بإجازة الوضع)) .

(٢) محمد عبد القادر الحاج : المرجع السابق : ص ٧٧ ؛ وعبد الله الخياري : المرجع السابق : ١١٨ .

(٣) مؤلفنا شرح أحكام قانون العمل : المرجع السابق : ص ٩٧ .



حقوق المرأة العامل وفق قانون العمل بالجمهورية اليمنية

يصدر بها قرار من الوزير المختص ، وما يتعلق بعمل المرأة أثناء الحمل والرضاعة فإن قانون العمل المصري حدد حالة تخفيف العمل عن المرأة أثناء الرضاعة بساعة في اليوم ولم يشر إلى حالة الحمل ، وهو ما نصت عليه المادة ((١٥٥)) من قانون العمل المصري^(١). وهذه الساعة إضافة إلى الساعة التي تستحقها مع بقية العمال والمحددة للراحة وتناول الطعام وفقا للمادة رقم ((١٣٤)) من قانون العمل ، ويبدأ سريان هذا التخفيف في ساعات العمل من اليوم التالي لمباشرتها العمل بعد إجازة الوضع وحتى بلوغ المولود ثمانية عشر شهرا من العمر ، ولا يترتب على ذلك أي انتقاص من الحقوق كالأجر وغيره^(٢).

ولم ينص قانون العمل المصري على التخفيف عن العاملة أثناء فترة الحمل ، بالرغم من أنه أجاز لوزير القوى العاملة أن يخفف عن بعض فئات العمال ساعات العمل في الأعمال الشاقة ، أو المرهقة ، ونرى أن المرأة الحامل تكون أكثر إرهاقا وبالتالي فإنها تستحق هذه المراجعة . وإذا كانت هناك لوائح في بعض المنشآت تطبق نظاما يعطي العامل راحة أكثر من الساعة للمرضعة فإنها هذه اللائحة تصبح ملزمة كونها في مصلحة العاملة^(٣).

٣ - في نظام العمل والعمال السعودي:

حدد نظام العمل والعمال السعودي ساعات العمل اليومية بثماني ساعات^(١)، مثل القوانين الأخرى إلا أنه أجاز إضافة ساعة في الأعمال الموسمية كما في المادة (٩٨)^(٢) وحدد فترة الراحة بساعة ونصف .

أما ما يخص المرأة العاملة الحامل أو المرضع فإن المنظم السعودي قد أعطى لها الحق في ساعة راحة إضافية خاصة بالرضاعة لكي تقوم بإرضاع طفلها وهو ما نص

(١) نص المادة (١٥٥) من قانون العمل المصري ((في خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتأريخ الوضع ، يكون للعاملة التي ترضع طفلها - فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين ، وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ، ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر))

(٢) عبد الودود يحيي : المرجع السابق : ص : ٣٧٢-٣٧٤

(٣) محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق : ص : ٣٤٥ ؛ وعلي عوض حسن : المرجع السابق : ٧٩٥ ؛ وأحمد حسين البرعي : المرجع السابق : ص : ٥٥٠ .



عليه في المادة (١٥٤) من نظام العمل و العمال السعودي^(٣)، وبذلك تستطيع المرأة المرضع أن تأخذ فترة الراحة لمدة ساعتين ونصف الساعة، ولم ينص النص حالة الحمل مما يعني أن المرأة الحامل لا تستحق التخفيف عنها أثناء فترة الحمل، وهذا في رأينا وقصور في النص يجب تداركه، إذ أن المرأة الحامل بحاجة إلى الرعاية والتخفيف عنها أكثر من المرضع، فقد يتعرض الجنين إلى السقوط إذا أجهدت أثناء العمل، وعادة ما تكون المرأة الحامل في الشهر السادس مرهقة جدا .

والمنظم السعودي لم يحدد فترة زمنية للرضاعة - كما هو الشأن في القانون اليمني والمصري - لكنه ترك الأمر مفتوحاً لمعالجة كل حالة على حدة بحسب ظروف المولود، فقد يرضع لفترة قصيرة أو طويلة، وهذا لا يعني أن الرضاعة تدوم أكثر من الفترة المحددة شرعاً، وهي الفترة المحددة بنص الآية الكريمة ﴿وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ...﴾ (سورة البقرة) صدق الله العظيم . والآية الكريمة تحدد فترة الرضاعة بعامين كحد أقصى لا يجوز لصاحب العمل أن ينقص هذه الفترة إذا ثبت أن المولود لا يزال يرضع من أمه ولم يقطع بعد .

(١) منير فريد الدكمي : المرجع السابق : ص : ١٩٤ .

(٢) المادة رقم ((٩٨)) من نظام العمل والعمال السعودي بأن ((تنظم ساعات العمل بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متوالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة، أو ساعة ونصف الساعة خلال مجموع ساعات العمل، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد . أما في المعامل الذي يكون فيها العمل على أفواج متعاقبة في الليل والنهار فينظم الوزير بقرار منه كيفية منح العمال فترات الراحة والصلاة)) والهدف من تحديد الراحة بساعة ونصف ولثلاث فترات هو إتاحة الفرصة للعامل أو العاملة لأداء الصلاة وتناول الطعام، ولذلك فإن من حق العامل أن يجمع هذه الفترات ويأخذها متصلة أي يأخذ فترة الراحة لمدة ساعة ونصف الساعة إذا كان يعمل في أوقات لا تتخللها أوقات الصلاة، وهذه الفترة يشترك فيها العمال جميعاً ذكورا وإناثاً على حد سواء .

(٣) نص المادة ((١٥٤)) من نظام العمل على ما يلي ((يحق للعاملة عندما تعود لمزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ - بقصد إرضاع مولودها الجديد - فترة للاستراحة، أو فترات لا تزيد مجموعها عن الساعة في اليوم الواحد وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال)).



مقارنة وترجيح في التخفيف عن ساعات العمل اثناء الحمل والرضاعة:

١- في قانون العمل اليمني:

حدد قانون العمل اليمني للمرأة العاملة اذا كانت حاملاً أو مرضعاً أن تعمل لمدة خمس ساعات فقط في اليوم، ولا يجوز لصاحب العمل ان يلزمها بالعمل اكثر منها، ولا يجوز ان تعمل لأكثر من أربع ساعات متواصلة. ويبدأ التخفيف من الشهر السادس للحمل، ومن اليوم الأول لعودتها للعمل بعد إجازة الوضع وحتى بلوغ المولود الشهر السادس من العمر، ولا يجوز تشغيلها بعمل اضافي أثناء الحمل أو الرضاعة بمعنى أثناء القانون قد منحها ساعتين اضافة الى الساعة التي تمنح لكل العمال أي انها تأخذ ثلاث ساعات من فترة العمل المقدرة بثمان ساعات في اليوم كما أن القانون اليمني اجاز التخفيف إلى أربع ساعات إذا كانت صحة المرأة اثناء الحمل غير طبيعية أو إذا ولدت توأمًا.

٢ - في قانون العمل المصري:

تطرق قانون العمل المصري إلى تخفيف ساعات العمل عن المرأة العاملة اثناء الرضاعة، ولم يشر إلى حالة الحمل، وقد حدد لها راحة لفترتين لارضاع مولودها، بحيث لا تتجاوز كل فترة عن نصف ساعة، ولها ان تجمع الفترتين بوقت واحد، والفترتان اضافة الى الساعة التي تمنح كفترة راحة لجميع العمال، وبذلك تأخذ ساعتين من فترة العمل المقدرة بثمان ساعات في اليوم، ويبدأ التخفيف من اليوم الأول للعمل بعد إجازة الوضع، ويستمر إلى أن يبلغ المولود ثمان عشرة شهراً من العمر وهي فترة أطول من الفترة المحددة في قانون العمل اليمني.

٣ - في نظام العمل والعمال السعودي:

حدد نظام العمل والعمال السعودي للمرأة العاملة إذا كانت مرضعاً، راحة لمدة ساعة في اليوم تأخذها اضافة إلى فترة الراحة التي تأخذها مع جميع العمال. وهي مدة ساعة ونصف، وتصبح في مجملها ساعتين ونصف تأخذها مجموعة او متفرقة. وتبدأ الراحة من اليوم الأول من عودة العاملة الى العمل بعد إجازة الوضع، ولم



يتطرق إلى التخفيف في حالة الحمل . كما لم يحدد الفترة التي يستمر فيها التخفيف مما يعني ان لها حتى بلوغ المولود سنتين بحسب الآية القرآنية السابق الإشارة إليها .
رأينا في القانون الأرجح:

إذا تأملنا في أي القوانين أرجح فإننا نجد أن القانون اليمني أكثر مراعاة للمرأة أثناء الحمل والرضاعة للاعتبارات التالية :
أ- مراعاة حالة ما تكون المرأة حاملاً في شهرها السادس عندما يثقل عليها الحمل لاتستطيع القيام بالعمل نفسه عندما تكون غير حامل .
ب- الفترة التي منحها لها بعد الولادة كافية لأن تقوم بالرضاعة ، إذ أن الطفل بعد الشهر السادس يتحمل أكثر .

١ . ٢ . ٢ الحق في إجازة الوضع وإجازة العدة

نتناول في هذا الفرع حق المرأة العاملة في إجازة الوضع وإجازة العدة في القوانين التي تجري مقارنة بينها لمعرفة الاختلاف والاتفاق حول مدة هاتين الإجازتين .

أولاً: الحق في إجازة الوضع

١ - في قانون العمل اليمني :

رأينا فيما سبق كيف أوجب قانون العمل على صاحب العمل أن يخفف ساعات العمل عن المرأة إذا كانت حاملاً في شهرها السادس أو مرضعاً ، وكما أوجب التخفيف في ساعات العمل فإنه أوجب - كذلك - منح العاملة إجازة وضع حددها القانون اليمني بستين يوماً ، كما منحها عشرين يوماً إضافية إذا كانت الولادة متعسرة وبعملية قيصرية ، أو إذا ولدت توأماً ، وأيضا منع تشغيل المرأة أثناء تمتعها بإجازة الوضع^(١) .

(١) نص المادة رقم ((٤٥)) من قانون العمل بأنه ((١- يحق للمرأة الحامل أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها ستون يوماً . ٢- لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع . ٣- تعطى المرأة الحامل عشرين يوماً إضافة إلى الأيام المذكورة في الفقرة (١) وذلك في الحالتين التاليتين : (أ- إذا كانت الولادة متعسرة وثبت ذلك بقرار طبي . ب- إذا ولدت توأماً .))



حقوق المرأة العامل وفق قانون العمل بالجمهورية اليمنية

ولم يحدد النص متى تبدأ إجازة الوضع ، ولعله ترك ذلك بحسب طلب المرأة ، بحيث تستطيع أن تأخذ إجازة في الوقت المناسب لها ، وذلك بأن تستغل العشرين اليوم الزيادة على فترة الوضع الشرعية ، تستغلها قبل الوضع أو بعده ، أو تقسم الفترة نصفين قبل الوضع عشرة أيام وبعده عشرة أيام ، وهذه الإجازة بأجر كامل ولا يجوز لصاحب العمل أن ينقص منها شيئاً ، كما لا يجوز احتساب إجازة الوضع من الإجازة السنوية ولو حصلت الأجازات في نفس العام ، والقانون لم يشترط فترة محددة لاستحقاق إجازة الوضع ، ولم يحدد عدداً معيناً لحالات الحمل^(١).

٢ - في قانون العمل المصري:

حدد قانون العمل المصري للمرأة العاملة إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بأجر كامل بشرط أن تكون قد أمضت لدى صاحب العمل فترة لا تقل عن عشرة أشهر ، وتشمل هذه المدة فترة قبل الوضع بشرط أن تقدم شهادة طبية تبين الوقت المحتمل حصول الوضع فيه ، وهو ما نصت عليه المادة (٩١) من قانون العمل^(٢). القانون المصري اشترط شروطاً معينة لاستحقاق إجازة الوضع ، منها ١ - مضي فترة لا تقل عن عشرة أشهر في خدمة رب العمل ، بمعنى أن المرأة التي لها فترة أقل ولو بيوم لا تستحق إجازة وضع ٢ - تقديم شهادة طبية تبين الوقت أو التاريخ المحتمل فيه الوضع ، وإذا لم تقدم

(١) محمد عبد القادر الحاج: المرجع السابق ص: ٧٨؛ وعبدالله الخياري: المرجع السابق.

(٢) نص المادة (٩١) من قانون العمل المصري ((للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة وضع مدتها خمسون يوماً بأجر كامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه ، ولا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها ، ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الأربعين يوماً التالية للوضع .)) (مما يظهر من تحديد حالات إجازة الوضع بثلاث حالات فقط هو الحد من مشكلة تزايد السكان ، ويعتبر هذا الشرط من الأساسيات لتحديد النسل في المجتمع المصري ، حيث يعتقد أن تحديد النسل يعتبر من العوامل التي تساعد على رفع مستوى المعيشة للمواطن المصري . عبد الودود يحيى : ١ - المرجع السابق : ص. ٣٧٣ ، ٣٧٢ ؛ وأحمد حسين البرعي : المرجع السابق : ص. ٣٤١ ؛ ومحمود جمال الدين زكي : المرجع السابق : ص. ٣٤٦



هذه الشهادة فلا تستحقها إلا من يوم الوضع .-٣ ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات مدة خدمتها لدى صاحب العمل ، بمعنى أن المرأة العاملة إذا حملت بطفل رابع فلا تستحق إجازة ، ولا يعرف كيف يتم التعامل في مثل هذا الظرف الذي قد يحصل بدون إرادة العاملة ؟ هل تمنح إجازة بدون ؟ .-٤- حرم القانون تشغيل العاملة خلال الأربعين يوماً للوضع ، بما يعني أنه يجوز تشغيلها في بقية المدة .

وقد راعى القانون المصري ظروف المرأة الموضع وأجاز لها أن تأخذ إجازة بدون أجر لمدة سنة ، بشرط أن تكون عاملة في منشأة يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر . وهو ما تضمنته المادة (٩٤) إذ جاء فيها ((في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر يكون للعامة الحق في الحصول على إجازة لمدة لا تزيد على سنة وذلك لرعاية طفلها ، وتمنح هذه الإجازة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها)). وهذه المادة مستمدة من توصية منظمة العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٥٢ م الخاصة بحماية الأمومة والطفولة ، وتظل علاقة العمل قائمة بين العاملة ورب العمل خلال هذه الإجازة وتحسب لها من خدمتها عند انتهاء عقد العمل بين الطرفين يترتب عليها كافة الحقوق القانونية^(١) .

٣- في نظام العمل والعمال السعودي :

تنص المادة (١٥١) نظام العمل والعمال السعودي على أن للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع والأسابيع الستة اللاحقة له ويحدد التاريخ المرجح للوضع بواسطة طبيب المنشأة أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة رسمية ويحضر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة للوضع . والمادة (١٥٢) تنص على أن ((على صاحب العمل أن يدفع إلى المرأة العاملة أثناء انقطاعها عن عملها في إجازة الوضع ما يعادل نصف أجرها ، إذا كانت لها خدمة سنة فأكثر لدى صاحب العمل ، والأجر كاملاً إذا بلغت خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة أو لا تدفع إليها الأجرة أثناء اجزتها السنوية العادية إذا كانت قد

(١) علي عوض حسن : المرجع السابق : ص ٧٩٦ .



حقوق المرأة العامل وفق قانون العمل بالجمهورية اليمنية

استفادت في نفسها من إجازة الوضع بأجر كامل ويدفع لها نصف أجرها أثناء الإجازة السنوية إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها في إجازة وضع بنصف أجر . وهو ما نصت عليه المادة (١٦٤) من نظام العمل والعمال السعودي^(١) .

أوجب نظام العمل السعودي على صاحب العمل تحمل تكاليف الفحص الطبي والولادة للمرأة العاملة لديه ، وهو ما تضمنته المادة (١٥٣) من نظام العمل السعودي ، ولم يحدد التكاليف التي يتحملها صاحب العمل ولا سيما إذا كانت الولادة متعسرة وتحتاج إلى عملية ، فالنص أشار إلى تكاليف العلاج ولم يشر إلى تكاليف العملية .

مقارنة وترجيح في بشأن إجازة الوضع

١ في قانون العمل اليمني:

حدد قانون العمل اليمني للمرأة العاملة إجازة وضع مدتها ستون يوماً بأجر كامل ، تضاف إليها عشرون يوماً إذا كانت الولادة :

أ- متعسرة وتمت بعملية قيصرية بناء على قرار طبي بذلك .

ب - إذا ولدت توأماً

ولم يحدد القانون متى تبدأ الإجازة ، وبالتالي فهي مخيرة في الاستفادة من العشرين يوماً الزائدة على فترة الوضع الشرعي بأن تأخذها قبل الوضع او بعد انتهاء فترة الوضع او توزعها قبل وبعد الوضع .

والقانون اليمني لم يشر إلى عدد الحالات التي يجوز لها اخذ إجازة الوضع فيها ، كما لا يخصم عليها أي استحقاق اذا استفادت من إجازة الوضع والإجازة السنوية العادية خلال العام ولم يشترط مدة مسبقة للخدمة .

٢ - في قانون العمل المصري:

إجازة الوضع مدتها تسعون يوماً باجر كامل ، بشرط ان تكون العاملة قد أمضت في خدمة صاحب العمل فترة لا تقل عن عشرة اشهر ، ولم يحدد القانون متى تبدأ إجازة الوضع لكن اشترط وجود قرار طبي يحدد الوقت المتوقع للولادة فيه ، ولا



يجوز تشغيل العاملة اثناء الاربعين يوماً الاولى للوضع ، كما لايجوز منح العاملة إجازة وضع اكثر من ثلاث مرات مدة خدمتها ، ويجوز للعاملة ان تأخذ إجازة رخصة بدون اجر لمدة عام بشرط ان تكون عاملة في منشأة تستخدم أكثر من خمسين عاملاً .

٣- في نظام العمل والعمال السعودي:

حدد نظام العمل والعمال السعودي للعاملة إجازة وضع مدتها عشرة اسابيع منها اربعة اسابيع قبل الوضع وستة اسابيع من يوم الوضع ، وتحدد بداية الإجازة بناءً على قرار طبي يحدد الوقت المتوقع حصول الولادة فيه ، ويدفع لها نصف الأجر إذا كان لها في الخدمة سنة فأكثر ، والاجر كاملاً اذا كان لها في الخدمة اكثر من ثلاث سنوات ، ولا يدفع لها الأجر في اجازتها السنوية اذا كانت قد استفادت من إجازة الوضع بأجر ، ويدفع لها نصف الاجر اذا تمتعت بإجازة الوضع بنصف الأجر ، والمنظم السعودي اوجب على صاحب العمل تكاليف الفحص الطبي وعلاج الولادة .

رأينا في القانون الأرجح:

هناك اتفاق على الإجازة ولكن التفاوت في المدة ، وفي الشروط ، فإذا نظرنا أي القوانين أرجح فلا بد من توضيح كل ميزة على حدة وذلك على النحو التالي : -
أ- من حيث طول الفترة التي تأخذها المرأة فإن القانون المصري افضل لكونه منحها فترة اطول مدتها تسعين يوماً .

ب- من حيث الشروط الاخرى نجد ان القانون اليمني كان الارجح باعتباره لم يقيد العامله بفترة زمنية امضتها في خدمة صاحب العمل ولا بعدد الحالات التي تستحق لها هذه الإجازة ، وتستحق الاجر كاملاً في اجازتها مهما كانت المدة التي أمضتها .

ج- نظام العمل السعودي فيه ميزة طيبة لكونه الزم صاحب العمل بدفع تكاليف الرعاية الصحية للعامله من عند الحمل الى عقد الولادة . وهذه الميزة تخفف من الشروط التي اشترطها لاستحقاق الأجر ، فقد تكون تكاليف العلاج اكبر من الاجر او نصف الأجر لاسيما إذا كانت الولادة متعسرة .





٢ . القيود الواردة على عمل المرأة

٢ . ١ . القيود الواردة على عمل المرأة مراعيًا في ذلك تكوينها الجسماني

٢ . ١ . ١ في قانون العمل اليمني

لم يحدد قانون العمل اليمني أعمالاً معينة يخطر على المرأة مزاولتها، وإنما وضع نصاً عاماً جعله قاعدة عامة يندرج تحتها كل عمل شاق لا تستطيع المرأة مزاولته، وهو ما تناولته الفقرة الأولى من المادة ((٤٦)) التي تنص على أنه ((١- يحضر تشغيل النساء في الصناعات، والأعمال الخطرة، والشاقة، والمضرة صحياً، واجتماعياً، ويحدد بقرار من الوزير المختص))^(١).

يمكن القول بأنه من الأعمال المحظورة، الأعمال في المناجم، وفي الصناعات الثقيلة والأعمال في المحاجر وكذلك في الأعمال ذات المواد الكيماوية أو المشعة، وأي عمل شاق على المرأة ويؤثر على صحتها العامة يعتبر محظوراً عليها العمل فيه، ويستثنى من ذلك العمل في الزراعة، رغم أنه شاق لكنه بالنسبة لليمن مصدر الرزق للغالبية العظمى من السكان ويعمل فيه الرجل والمرأة على حد سواء .

٢ . ١ . ٢ في قانون العمل المصري

لقد وضع قانون العمل المصري، نص عاماً منع الأعمال التي تؤثر على صحة المرأة وجعل على الوزير المختص تحديد الأعمال التي تعتبر خطرة وفيها مشقة عليها وبالتالي لا يجوز لها مزاولتها، وهو ما نصت عليه المادة ((١٥٣)) من قانون العمل بأنه ((لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن صحياً، أو أخلاقياً، وكذلك الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب)).

(١) أنه لم تصدر أي قرارات تخص عمل المرأة اليمنية بالنسبة لتكوينها الجسماني .



٢ . ١ . ٢ في نظام العمل والعمال السعودي

وضع المنظم السعودي نصاً مماثلاً لما في القانونين اليمني والمصري إذ نصت المادة (١٤٩) على أنه ((لا يجوز تشغيل المراهقين والأحداث والنساء في الأعمال الخطرة والصناعات الضارة كالآلات في حالة دورانها بالطاقة ، والمناجم ومقاطع الأحجار ، وما شابه ذلك ، ويحدد وزير العمل بقرار منه المهن التي تعتبر ضارة بالصحة أو من شأنها أن تعرض النساء والأحداث والمراهقين لأخطار معينة مما يجب معه تحريم عملهم فيها أو تقييده بشروط خاصة ، ولا يجوز بحال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أمكنة العمل وما يتبعها من مرافق وغيرها .)) مع مراعاة ماورد في المادة الرابعة من هذا النظام لعمل المرأة في كل المجالات التي تتفق مع طبيعتها ويحظر تشغيلها في الاعمال الخطرة او الصناعة الضارة ويحدد الوزير بقرار منه المهن والاعمال التي تعد ضارة بالصحة او من شأنها ان تعرض النساء لاطار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها او تقييده بشروط خاصة^(١)

٢ . ٢ القيود الواردة على عمل المرأة مراعاة للأخلاق والعقيدة

لا شك أن الحفاظ على الأخلاق والقيم من أهم مقومات الحياة في كل المجتمعات ، وتحرص كل المجتمعات على تضمين قوانينها قواعد تحدد فيها الاعمال المحظورة ، وتعاقب عليها ، وكل دولة أو مجتمع له عاداته وسلوكياته وتقاليده ، وتختلف الاعراف والتقاليد من بلد أو مجتمع إلى آخر ، فقد يكون عملاً ما جائز في دولة أو مجتمع ما ، محظور في دولة أو مجتمع آخر ، وفي الدول التي تجعل الشريعة الإسلامية مصدر القوانين جميعاً مثل اليمن والسعودية ، هناك كثير من الأعمال تعتبر محظورة على المرأة مزاولتنا لتعارضها مع الدين والأخلاق والتقاليد والأعراف ، وناقشنا في المطلب السابق الأعمال المحظورة العمل فيها مراعاة لتكوينها الجسماني ، وهنا نناقش

(١) نظام العمل السابق كان أكثر توسعاً في تحديد الحالات التي يحظر على المرأة العمل فيها مثل تحديد الآلات الكهربائية ومقاطع الاحجار والمناجم .



حقوق المرأة العامل وفق قانون العمل بالجمهورية اليمنية

الأعمال المحظور العمل فيها مراعاة للقيم والأخلاق والعقيدة، في القوانين التي تجري مقارنة بينها، وسوف نستعرض ذلك على النحو التالي :

٢ . ٢ . ١ في قانون العمل اليمني

سبق القول أن الشريعة الإسلامية في الجمهورية اليمنية مصدر القوانين جميعا، إذ نصت المادة (٣) من الدستور اليمني على أن ((الشريعة الإسلامية مصدر جميع التشريعات)) وعلى ذلك فإن أي عمل تزاوله المرأة يجب ألا يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية، والفقرة (٢) من المادة (٤٦) في قانون العمل حددت حالة عمل المرأة ليلا ونصت على أنه ((لا يجوز تشغيل المرأة ليلا إلا في شهر رمضان وفي تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير المختص)) .

٢ . ٢ . ٢ في القانون المصري

حدد قانون العمل المصري في المادة (١٥٢) من قانون العمل الأماكن التي لا يجوز تشغيل المرأة فيها، كما حصرها في ساعات معينة من الليل، وجاء نص المادة بأنه :

((لا يجوز تشغيل المرأة في الفترة ما بين الساعة الثامنة مساءً ، والسابعة صباحا إلا في الأحوال والأعمال التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب)) وصدر قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلا .

٢ . ٢ . ٣ في نظام العمل والعمال السعودي

أن القوانين والأنظمة في كل من اليمن والسعودية تستمد من أحكام الشريعة الإسلامية، وبالتالي فإن أي قانون أو نص قانوني يخالف أحكام الشريعة الإسلامية يعتبر باطلا ولا يجوز العمل به، ولذلك فإن عمل المرأة في اليمن والسعودية يتقيد بهذا القيد، فما كان العمل فيه للمرأة مباحا يحق لها العمل فيه، وما كان محرما فلا يجوز لها العمل فيه .



ولم يحدد نظام العمل والعمال السعودي الأعمال التي يجوز للمرأة العمل فيها مكتفياً بالنص على ذكر حالة عدم العمل أثناء الفترة المسائية للنساء والأحداث إلا في حالة الضرورة والظروف القاهرة والتي يصدر بها قرار من وزير العمل وفي المهن التي يجوز للمرأة العمل فيها ، وهو ما نصت عليه المادة (١٦١) من نظام العمل والعمال السعودي بأنه ((لا يجوز تشغيل المراهقين والأحداث والنساء أثناء فترة من الليل فيما بين غروب الشمس وشروقها لمدة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة ، إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من وزير العمل في المهن غير الصناعية ، وحالات الظروف القاهرة)).

التوصيات

- من خلال استعراضنا لحقوق المرأة العاملة وجدنا تبايناً في بعض الحقوق بين القوانين التي ناقشناها ومن ثم فإننا نوصي بالآتي :
- ١ - تسوية الحقوق بين القوانين مثل مكافأة نهاية الخدمة لما هو أفضل بدلاً من تجزئة الخدمة للاستحقاق بحسب المدة كما هو في القانون المصري والسعودي .
 - ٢ - منح إجازة الوضع بأجر كامل باعتبارها حقاً خاصاً توجبه كل قوانين العمل العالمية .
 - ٣ - منح الإجازة السنوية بأجر ولو تعارضت مع إجازة الوضع .
 - ٤ - منح العاملة التي يتوفى زوجها إجازة للعدة مثل الإجازة المرضية بالتدرج .
 - ٥ - ان تصدر القرارات من الوزير المختص في كل من اليمن والسعودية لكل الحالات التي أحالها القانون إليه لتحديد وتنظيمها فور صدور القانون .
- والله ولي التوفيق .





المراجع

- ١- القرآن الكريم :
- ٢- ابن كثير ت(٧٧٤هـ) تفسير ابن كثير : للإمام أبي الفداء إسماعيل بن كثير القرشي ، منشورات دار الفكر للطباعة والنشر - بيروت .
- ٣- احمد حسين البرعي : الوجيز في القانون الاجتماعي وقانون العمال - منشورات دار النهضة العربية القاهرة ١٩٩١ م .
- ٤- السيد محمد السيد عمران : شرح قانون العمل المصري - منشورات دار المطبوعات الجامعية .
- ٥- الشوكاني ت(١٢٥٠هـ) نيل الأوطار : للإمام محمد بن علي الشوكاني - منشورات دار القلم بيروت - لبنان .
- ٦- عبدودود يحيى : شرح قانون العمل ، منشورات دار النهضة العربية القاهرة ١٩٨٩ م .
- ٧- عبدالله علي الخياري : شرح أحكام قانون العمل وتأمين إصابة العمل - منشورات دار الشوكاني للطباعة والنشر صنعاء ١٤٢٠هـ - ٢٠٠٠ م .
- ٨- علي عوض حسن : الوجيز في شرح قانون العمل المصري ، منشورات : دار الكتب القانونية ، المحلة الكبرى مصر ١٩٩٩ م
- ٩- غالب عبدالكافي القرشي ، المرأة في ميزان السياسة الشرعية : منشورات مكتبة خالد بن الوليد وعالم الكتب اليمنية ١٤٢٣هـ - ٢٠٠٢ م
- ١٠- محمد عبدالقادر الحاج : شرح قانون العمل اليمني الجديد ١٩٩٥ م : منشورات دار التوكل صنعاء .
- ١١- محمد علي الشرفي : شرح أحكام قانون العمل اليمني : منشورات مركز أوان للخدمات الإعلامية والطباعة والنشر صنعاء ٢٠٠٤ م .
- ١٢- محمود جمال الدين زكي : قانون العمل المصري ، منشورات جامعة القاهرة ١٩٨٣ م .
- ١٣- منير فريد الدكمي : شرح نظام العمل والعمال السعودي . (د. ن).

